CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

ANNUAL REPORT

2000

National Office

Canadian Human Rights Commission
344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (613) 996-9661
Electronic mail: *info.com@chrc-ccdp.ca*
Web site: *http://www.chrc-ccdp.ca*

Regional Offices

Atlantic

Office Address:
5475 Spring Garden Road
Suite 203
Halifax, Nova Scotia
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (902) 426-2685

Mailing Address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec

1253 McGill College Avenue
Suite 470
Montreal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

Ontario

175 Bloor Street East, Suite 1002
Toronto, Ontario
M4W 3R8
Telephone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184

Prairies

(Manitoba, Saskatchewan and
Northwestern Ontario)
175 Hargrave Street, Suite 750
Winnipeg, Manitoba
R3C 3R8
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (204) 983-6132

Alberta and Northwest Territories

10010 – 106 Street, Suite 308
Edmonton, Alberta
T5J 3L8
Telephone: (780) 495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (780) 495-4044

British Columbia and Yukon

757 West Hastings Street
Suite 420
Vancouver, British Columbia
V6C 1A1
Telephone: (604) 666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (604) 666-2386

101-03715/

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

ANNUAL REPORT

2000

© Minister of Public Works and Government Services 2001
Cat. No. HR1-2000
ISBN 0-662-65391-2

This publication is available as a sound recording, in large print, in braille, and on computer diskette.
It is also available on the Commission's web site at:
http://www.chrc-ccdp.ca

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2001

The Honourable Daniel Hays
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act*, I have the honour to transmit the *2000 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

Ottawa, Canada K1A 1E1

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2001

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act*, I have the honour to transmit the *2000 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

Ottawa, Canada K1A 1E1

TABLE OF CONTENTS

Preface 1

Introduction 3

Health of Human Rights in Canada 5

Human Rights Protection 24

Human Rights Promotion 35

Commissioners' Biographies 43

Organization of the Commission 46

Financial Statement 48

Preface

The Canadian Human Rights Commission's Annual Report for 2000 and its companion volume, the *Employment Equity Report*, record commendable progress for the Commission. I note with pride our improvements to service in dealing with complaints, our work with provincial partners, our participation in international human rights activities, and our promoting of human rights in the workplace.

But, this report is not just about the Commission; it is also about Canada. Do we, as a nation, live up to our claims to respect human rights? Have we built a human rights culture? Do we abide by international human rights principles? What is the health of human rights in Canada?

Our report draws attention to facts that suggest that, as a nation and as individuals, we have much to do. I am disheartened to report that, in the year 2000, single mothers and elderly women continue to be more likely to live in poverty than most other Canadians; that people with disabilities are too often denied access to the workforce and the jobs that would improve their circumstances; that members of visible minority groups find themselves excluded from many aspects of our society; and that the living conditions of Aboriginal peoples, both on and off reserves, are well below those enjoyed by other Canadians.

How can this be, when Canada has long agreed with other countries on the importance of political and civil rights, as well as economic, social and cultural rights? Canada is often congratulated on its record and seen as a human rights leader. And yet, we cannot ignore that we fall short of our own standards — and those of the international community — in a number of areas.

Of special concern to me is the issue of pay equity. Pay equity embodies key human rights principles. It is as essential for the economic and social well-being of Canadians as it is for women's equality. And yet the current system for implementing pay equity finds itself at an impasse, with cases delayed by litigation and procedural questions. That is why, in February 2001, the Commission tabled a special report on pay equity, entitled *Time for Action*. The report assesses how federal pay equity provisions have worked up to now, and suggests how those provisions might be improved, based on the Commission's more than twenty years' experience in this area.

In fact, our Commission has long talked about the need for better tools for protecting and promoting all areas of human rights. The

recommendations put forward by the Canadian Human Rights Act Review Panel in 2000 were a welcome step towards improving the legislation. This is not to say that I am convinced by all of the Panel's proposals. And we still await word from the government on what changes it plans to make. But I am encouraged that we are thinking about how to chart a future course for our legislation — and for a Canada where human rights are a reality for everyone.

Our work in promoting human rights plays an important part in reaching that goal. In the coming months, my fellow Commissioners and I will speak to many people about human rights issues, especially about pay equity and human rights in the workplace. We will remind our audiences that human rights are a responsibility not just of the Commission and the human rights bodies in the provinces and territories. Human rights are an on-going responsibility of each Canadian. Only if we carry the idea of human rights into our daily lives and, as individuals, take action to make them a reality can Canada boast a true human rights culture.

Introduction

Making human rights a reality. This is the job of the Canadian Human Rights Commission. It means many things. It means helping resolve individual complaints of discrimination. It means bringing about broader changes in Canadian society. And it means teaching Canadians that respecting human rights makes our society better for us all. All of these elements are part of building a human rights culture.

Canada is often praised for its human rights record; and some would say that we have already won the major battles. But much as one wishes this to be true, there are still significant issues to be addressed. And as we operate increasingly in a global human rights network, we become more aware that Canada's performance is closely watched around the world.

By signing the majority of international human rights instruments on civil, political, economic, social and cultural rights, Canada has committed itself to principles that the international community has agreed are fundamental to human rights. And it has shown its commitment in its domestic policies, practices and laws. But many would say that our commitment extends to civil and political rights only; that we cannot make the same claim for economic, social and cultural rights.

There is growing awareness in Canada that to make human rights a reality we must focus more on the rights expressed in these instruments. Most recently, a parliamentary working group, led by Senator Lois Wilson, has been highlighting the relevance of international instruments to Canada. This movement is timely and will help enhance our understanding.

It is clear, too, that the Commission's own work relates closely to our international human rights obligations. The Commission's work on pay equity is a case in point: it can be traced directly to international instruments. The Commission's human rights protection and promotion roles are also derived from these obligations. The Commission believes that the *Canadian Human Rights Act* should make this clearer, that a more explicit link in the Act would demonstrate to all that our domestic human rights law embodies the international principles Canada is committed to respecting.

This report's first chapter, "Health of Human Rights in Canada," discusses significant Canadian human rights developments in 2000. By assessing the actions of our government, the decisions of our courts and tribunals, and other important events, the chapter measures

how Canada has fared in making human rights a reality. In the chapters "Human Rights Protection" and "Human Rights Promotion," the report describes the Commission's work over the twelve months under review.

This Annual Report is one of two reports the Commission has submitted to Parliament. Its companion volume, *Employment Equity Report*, fulfills the Commission's legislative requirement to report annually on its work under the *Employment Equity Act*. The latter report describes the audit process which the Commission is required to carry out, and the progress made by employers in complying with the Act. The Commission also issues a *Legal Report* that provides information on key court and tribunal decisions in 2000.

Health of Human Rights in Canada

We are in the midst of a global rights revolution and Canada is leading the way. This was the message of the noted Canadian writer, Michael Ignatieff, in the 2000 Massey Lectures. It is an imperfect and incomplete revolution, to be sure. Yet Canada's attempt to build a society that respects diversity, strives to overcome disadvantage and celebrates the inherent rights of all its citizens, also serves as a useful lesson for other nations.

That human rights are universal, indivisible and interdependent is an underlying theme of the rights revolution, both in Canada and globally. Despite our individual differences and national peculiarities, all human beings possess inherent and fundamental rights that are ours simply by being part of humankind. Canada's commitment to this principle is underlined by both our ratification of many important international human rights treaties and instruments since 1945, and by the fact that we are seen as a model for the world community.

Increasingly, the Commission and Canadians involved in the human rights dialogue have begun to look at how our domestic human rights system meshes with our international obligations. After all, it is our actions — our Parliament's laws, our governments' programs, our courts' judgements, our individual acts in our personal and business lives — that demonstrate how close we have come to meeting the standards we have set for ourselves. The Commission hopes to explore this relationship in greater depth in the coming years.

So then, how fared the rights revolution in Canada in 2000? This report can only touch on some of the most salient events, but these nevertheless show both Canada's progress and how far we have yet to go.

Measuring our Performance on Race: The UN Conference

How Canada and the other nations deal with racism and diversity will be under scrutiny at the United Nations World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance. The conference, to be held in Durban, South Africa in 2001, will focus on a range of issues, from the sources and forms of racism to strategies for full equality.

This important conference provides an opportunity to motivate Canadians to move beyond tolerance and embrace diversity. Already in 2000, as part of the preparations, the Department of Canadian Heritage's national and regional consultations were a valuable opportunity to discuss the many forms and effects of racism and intolerance. The Commission participated in these consultations and followed closely the issues that call for attention here at home.

Canadians now recognize that our historical record in treating racial and ethnic minorities is flawed. One thinks of Chinese immigrants required to pay a head tax to enter Canada or other Asians simply excluded from immigration; Japanese and Ukranian Canadians interned because their country of origin was at war with Canada; or Jews denied refuge from Nazi persecution. The discrimination against, and segregation of, Blacks in numerous sectors of Canadian society and the encompassing mistreatment of the Aboriginal peoples are further examples of Canada's blemished past. The list goes on. It is not surprising, therefore, that a key theme to emerge from the consultations was Canada's need to take responsibility for this discrimination and to make amends.

The issue of redress and compensation for past wrongs is already emerging as a major theme of the World Conference Against Racism, despite some nations' reluctance to place the matter on the conference agenda. As Canadians know from our own experience with Indian residential schools and compensation for the internment of Japanese Canadians, redress of past wrongs is difficult and complex. Yet it must be addressed with determination and imagination if we are to build societies in which all human beings feel respected and valued. The Commission hopes that Canada will again show world leadership and explore ways to deal with this vital issue.

Preparations for the World Conference Against Racism are also underway at the international level. In December, the Commission's Secretary General accompanied the Canadian delegation to the Americas Regional Preparatory Conference in Santiago, Chile. Such regional meetings lay the foundation for renewed global and regional commitments and strategies to combat racism.

The historic treatment of indigenous peoples and dealing with its modern day manifestations is of concern throughout the Americas. The Commission hopes to work with a newly established Network of National Human Rights Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights of the Americas to ensure that this issue, along with those relating to other disadvantaged groups, is given full discussion at the conference, and afterwards.

Ten Years after Oka

Ten years ago, an armed confrontation between Aboriginal people and the police and army at Oka, Quebec, moved the relationship between Aboriginal and non-Aboriginal Canadians to the forefront. At the time, the Commission issued a Statement on Federal Aboriginal Policy, entitled *A New Commitment*. This statement called for collaboration in redesigning the relationship between the Aboriginal peoples and Canada and in finding new ways of addressing questions fundamental to our co-existence. It is clear today that while progress has been made in ten years, it has been too little and too slow.

Important steps have been taken. The Royal Commission on Aboriginal Peoples made many concrete proposals for resolving long-standing issues. In response, the federal government issued a Statement of Reconciliation and an Aboriginal Action Plan, *Gathering Strength*. However, these steps are now several years old; and it is discouraging that many of the Royal Commission's recommendations have yet to be given the consideration they deserve.

Obviously, it will take many years to resolve the most pressing issues, such as land claims. Yes, more land claims agreements have been reached. In 2000, Parliament took an important step by passing legislation to implement the historic Nisga'a Final Agreement, the first comprehensive claim settled in British Columbia. However, overall, the claims process is still slow and fraught with too many twists and turns that give governments an advantage over First Nations seeking recognition of their legitimate rights. The modern claims process, which began in 1973, is now almost three decades old. In some cases, the daughters and sons of the Aboriginal leaders who first sat at the negotiating table are carrying on the fight. Claims are complex, and careful negotiations that ensure fair treatment for all those affected take time. But it is reasonable to expect Canada to bring this long unfinished business to a close before yet another generation of negotiators takes its place at the table.

Resolving Specific Claims

Resolving specific claims — those dealing with non-fulfilment of treaty obligations or poor administration of Indian interests by the government — is similarly discouraging. In 1990, the Commission endorsed the idea of an independent claims body to expedite and facilitate the resolution of the hundreds of pending specific claims. Such an entity, the Indian Claims Commission (ICC), was in fact created and has done commendable work.

However, as its members have themselves stated, repeatedly and vociferously, the ICC lacks the statutory mandate or the independence

necessary to get the job done. At one point, the ICC Commissioners even submitted their mass resignation in frustration with the government's failure to create a more effective commission. Consultations between the government and Aboriginal leaders on establishing a new claims commission have been going on for years, but at the end of 2000 the matter still seems far from resolved.

Self-government and the *Indian Act*

Canada, to its credit, recognizes Aboriginal peoples' inherent right to self-government. Aboriginal communities do indeed have more autonomy and self-direction than ever before. And, despite the media focus on cases of poor management or financial waste — a problem not limited to Aboriginal governments — Aboriginal communities, by and large, are admirably managing their own affairs in the face of formidable challenges.

Experience shows that self-government regimes established under claims settlements such as the James Bay Agreement enable Aboriginal communities to provide a better life for their citizens. This is happening despite ongoing questions about the federal and Quebec governments' commitment to meet both the spirit and the letter of their obligations. Such concerns were brought to the Commission's attention by the Cree-Naskapi Commission, an independent body that monitors implementation of the self-government provisions of the James Bay Agreement. The Cree-Naskapi Commissioners pointed out that despite repeated recommendations for improving the situation, the federal government has yet to respond adequately to the Commission on issues such as claims implementation, self-government, housing and economic development. The Canadian Human Rights Commission urges the government to fully and fairly address these issues.

The vast majority of Aboriginal communities still operate under the *Indian Act*. All sides agree that this legislation is archaic and out of step with the realities of modern Aboriginal communities. At the end of the year, the Minister of Indian Affairs announced a major overhaul of the Act. Anyone with even a passing acquaintance with Aboriginal issues will remember similar statements by previous Ministers over the last 25 years, all with no result. Nevertheless, the Commission remains hopeful that this time meaningful and much needed change will occur.

Nunavut

When the new Territory of Nunavut opened its Legislative Assembly in Iqaluit in October 2000, the Chief Commissioner was honoured to participate in the opening ceremonies. The Inuit of the Eastern Arctic, who constitute the majority of the new territory's residents, have

embarked on an ambitious exercise in northern government. Although the logistical challenges are real, expectations are high. Nunavut will need the full support of the government and the people of Canada to ensure the success of this bold experiment.

Living Conditions in First Nations

Money and effort have been invested in improving housing and infrastructure in First Nations communities. More communities now have better housing, safe water and hygienic waste disposal systems. There are also some improvements in health and well-being, including a modest increase in life expectancy.

But Aboriginal people, as a group, remain among the most disadvantaged of all Canadians. The life expectancy of First Nations children born today is six and a half years less than their non-Aboriginal peers. They are also especially likely to be affected by Fetal Alcohol Syndrome and Fetal Alcohol Effect — a preventable disability which results from prenatal alcohol use by mothers. Canada's failure to ensure a full measure of social and economic equality for all its citizens is troubling. The commitment to achieve such equality is far more than a matter of kindly benevolence. It is a question of building a society in which all Canadian citizens enjoy the fundamental dignity and respect that are at the root of human rights both in Canada and internationally.

The Innu people of Labrador received particular attention in 2000. This same group made international news several years ago, when a video showed the suicidal behaviour of some Innu teenagers. Frustrated by their inability to control the situation, the Innu gained the public's attention in 2000 by calling on the federal and provincial governments to take a group of children addicted to gas sniffing into protective care, away from their communities.

In 1993, the Commission investigated the Innu of Labrador. It found that, as a result of special circumstances relating to Newfoundland's entry into Confederation, the Innu have been denied the same level of programs and services available to Aboriginal peoples in other provinces. The Commission recommended then that the federal government register the Innu as Indians under the *Indian Act*. Such registration would give them access to a much broader system of social and economic support. In late 2000, following the recent crisis, the government announced that the Innu in Labrador will be given the same access to programs and services as other First Nations in Canada.

The plight of Davis Inlet and other communities with similar problems raises serious questions about whether Canada is affording Aboriginal people the rights protected under international law. For example, the *Convention on the Rights of the Child* provides that governments will undertake "measures to protect the child from all forms of physical or mental violence, injury or abuse, neglect or negligent treatment, maltreatment or exploitation." The *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* recognizes "the right of everyone to an adequate standard of living for himself and his family, including adequate food, clothing and housing, and to the continuous improvement of living conditions."

Aboriginal People Outside of Reserves

One matter that habitually falls between the cracks is the provision of programs and services — not to mention opportunities for self-determination — for Aboriginal people outside of Indian reserves. This is especially true of Métis and non-status Indians, many of whom live in our major urban centres. Although discussions are under way and some commitments have been made, federal and provincial governments have yet to devise a comprehensive approach to dealing with the needs of these groups. This is despite the fact that they now constitute a majority of Aboriginal people in Canada and face particular challenges, including social and economic conditions that can be worse than those on reserves. Discussions have begun with the Métis and non-status Indian organizations, but signs of real progress are still scarce.

The Minister of Indian Affairs announced this Fall that First Nations' election rules would be amended to allow off-reserve band members to vote in elections for band councillors and in referenda held pursuant to the *Indian Act*. The government here is implementing the Supreme Court of Canada's ruling in the *Corbiere v. Canada (Minister of Indian and Northern Affairs)* case. More than 200,000 new voters will now be able to have a say in elections and referenda that may have a significant impact on their lives.

Overall this is a positive development that will strengthen self-government. But as First Nations have pointed out, implementation of the Supreme Court decision will have little practical benefit if First Nation governments are not given sufficient resources to meet the needs of all their citizens.

Compensation for Past Acts of Discrimination

As was noted earlier in relation to the World Conference Against Racism, compensation for past acts of racial discrimination is a critical issue. In Canada, the experience of former students of Aboriginal residential schools, which were funded by the federal government and managed by church organizations, is one example. Both historic research and court decisions show that physical and sexual abuse were common occurrences in the residential school system, along with the systematic deprivation of Aboriginal culture and language. In 1998, the Canadian government expressed its profound regret for the wrongs suffered by Aboriginal peoples in these schools.

But, there are now more than 7,000 pending court claims relating to residential school abuse and several thousand more are predicted. As emphasized by the Law Commission of Canada's recent ground-breaking study of institutional child abuse, there are practical alternatives to litigating each case, a process that often re-victimizes people already scarred by their residential school experience. It is therefore encouraging to report that the Deputy Prime Minister has initiated discussions aimed at achieving a comprehensive and fair resolution of redress claims outside the court system.

Removing Barriers to Canadians with Disabilities

According to the1991 Census, 4.2 million of us — one in six Canadians of all ages — had a disability. In many communities the rate is even higher. For example, approximately 30 per cent of Aboriginal adults report a disability — double the national rate.

In the year 2000, ensuring that workplaces, public facilities and services are accessible to Canadians with disabilities should be a matter of course. Unfortunately, it is clear that much must be done to make our society barrier-free. Having said that, there are several positive developments to report in the year under review.

Automated Banking Machines

Using automated banking machines (ABMs) has long been commonplace for most Canadians. However, for Canadians with disabilities this modern convenience is often inaccessible. Most ABMs have not been designed for the special needs of people who are blind, visually impaired, have dexterity problems or use wheelchairs. Point of sale devices, which enable consumers to debit purchases directly from their bank accounts, are also inaccessible to many people.

The Commission welcomes all efforts to create barrier-free access to ABMs and point of sales devices. To this end, it has worked in

cooperation with the Canadian Standards Association, now known as CSA International, to facilitate the development of a new ABM standard. The Commission hopes to examine these issues further in 2001 and see what workable solutions can be devised.

Communication Barriers for People who are Deaf and Hearing Impaired

We live in a world where hearing a TV broadcast or being able to participate in a court hearing or meeting may be vital to our social and cultural well being, and not least to our opportunities for employment and education. This reality means that the tens of thousands of people who are deaf or suffer hearing loss face formidable barriers to full participation in Canadian life. The Commission was accordingly pleased with two recent decisions that will help overcome barriers to communication for people who are deaf and hearing-impaired. Both started out as complaints submitted to the Commission.

Following hearings into a complaint from Henry Vlug of Vancouver, the Canadian Human Rights Tribunal ordered the CBC's English network and Newsworld to caption all of its television programming. This decision was of particular note because the tribunal applied the accommodation model set out by the Supreme Court of Canada in the 1999 *Meiorin* and *Grismer* decisions (discussed in detail in the Commission's 1999 Annual Report).

The tribunal found that the CBC had a legal duty to accommodate the needs of deaf TV viewers by providing full captioning unless it could prove that to do so would impose an undue hardship on the corporation. The CBC provided evidence claiming that full captioning would be unduly costly, but the tribunal was not convinced that this would be so. The tribunal decision reconfirmed that access is a fundamental right guaranteed by law that can only be denied for the most compelling reasons. The CBC has asked the court to review this decision, but the Commission is hopeful that common ground will be found to resolve this issue.

In another important Commission case, the Tax Court of Canada settled a complaint from a deaf person by introducing a new policy of providing sign language interpreters and captioning for deaf, deafened and hard-of-hearing people in all of its courts. Scott Simser filed a complaint with the Commission because, as an articling student with the Department of Justice, he was required to represent the Department before the Tax Court of Canada, where he needed real-time captioning of the proceedings. The Commission has brought this

resolution to the attention of other federal agencies, boards and courts, and of provincial and territorial human rights commissions. It encourages them to follow suit and introduce policies like that of the Tax Court so that their proceedings are accessible to all Canadians.

Using Communications Technology

A federal government task force, led by the National Research Council, made commendable progress in identifying strategies that will help the federal government use communications technology to serve both employees and members of the public who have disabilities. The task force's report, *Access for All Through Technology*, was released in March 2000. The recommendations aim to overcome existing impediments and make the federal public service technology environment accessible to all employees with disabilities. The report seeks to minimize the need to accommodate individuals on a case-by-case basis. The recommendations include adopting government-wide accessibility standards, endorsing a policy of accessible procurement, and promoting greater awareness of accessibility issues among federal employees, with particular emphasis on managers, information technology personnel and persons with disabilities.

The report's recommendations could have a significant effect on the employability and participation rates of employees with disabilities. However, Treasury Board Secretariat delayed responding to the recommendations until November, and then did so in a manner that showed less than the hoped for full commitment to early action. Because it is so important that employees, including those with disabilities, are able to participate in the job market, the Commission will be watching closely for concrete actions on this issue.

Raising a New Barrier

The Commission is troubled to hear that Citizenship and Immigration Canada is considering mandatory screening of immigrants for the Human Immunodeficiency Virus (HIV). The Commission understands that the government must consider threats to public health and potential burdens on the health care system as part of the immigration process. However, such considerations must be balanced against Canada's commitment to fundamental human rights and non-discrimination.

The Commission is not convinced that mandatory HIV testing is necessary to ensure the health and safety of Canadians. Nor does it believe that the acceptance of HIV+ immigrants would necessarily impose an undue burden on the health care system. To cite just one expert opinion, the United Nations, in reference to its international

guidelines on HIV/AIDS and Human Rights, states that "any restrictions [on liberty of movement or choice of residence] based on suspected or real HIV-status alone, including HIV-screening of international travellers, are discriminatory and cannot be justified by public health concerns."

The Commission has long argued that decisions on medical inadmissibility should be based on expert assessment of individuals and should take into account medical, social and humanitarian considerations. Given wide variations in the pace at which a person progresses from being HIV+ to having AIDS, people should not be excluded as a group based on stereotypical presumptions about what their health may be in five to ten years.

Women in Prison

The Commission was pleased to learn that the Prison for Women in Kingston finally closed its doors in July 2000. "P4W," as it was commonly — although not affectionately — known, has been replaced by four recently constructed regional facilities and an Aboriginal healing lodge.

Ever since the prison opened in 1934, concerns had been voiced about Canada's only federal prison for women. As the Honourable Madam Justice Louise Arbour summed up in her 1996 inquiry report on incidents involving inmates at the prison, the consensus has been that "correctional programs and accommodations for women have been largely unsatisfactory and inferior in quantity, quality and variety to those for the male offender."

One remaining problem is the situation of maximum security women inmates. Correctional Service Canada (CSC) has announced that it will build enhanced security units for these offenders. In the meantime, however, maximum security women inmates continue to be held in facilities for male offenders. Jailing women inmates in male institutions is inconsistent with the United Nations *Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*. All female inmates should be able to serve their time in a women's correctional facility. They should also have access to the types of counselling, vocational and educational programs necessary for their eventual successful reintegration into society. The Commission therefore urges the Correctional Service to ensure the modifications to the regional correctional facilities for women are completed without delay.

Another overdue measure is the introduction of an anti-harassment policy for inmates. Independent officials, appointed by the government to monitor the employment of male correctional officers in female prisons, have encouraged CSC to develop such a policy as a first step toward addressing the sexual harassment of inmates by non-inmates. The Commission reiterates its view that this basic measure is needed.

Before the Courts

Many fundamental human rights issues come before the courts. In 2000, Canada's learned judges were active in exploring the evolving meaning and extent of equality under the law.

The courts continued to show leadership in clarifying the rights of persons with disabilities. In an important case that originated as a complaint to the Canadian Human Rights Commission, the Federal Court affirmed a tribunal decision that the federal government failed to accommodate the needs of an employee with a learning disability. In *Green v. Public Service Commission of Canada, Treasury Board and Human Resources Development Canada,* the tribunal found that these three departments discriminated against Nancy Green when she was denied a promotion. Ms. Green had not passed a mandatory second language aptitude test and was therefore deemed incapable of reaching the level of second language proficiency required for promotion. However, her results in the test were due to a learning disability, dyslexia in auditory processing.

The Federal Court agreed with the tribunal that the departments should better accommodate employees with learning disabilities. Recommended steps included training employees to accommodate people with learning disabilities and creating an alternative method for testing the second language aptitude of people with learning disabilities. The Commission has been advising the departments on the development of a training program.

In three cases from Quebec, the Supreme Court ruled that perceptions about a person's abilities can pose a barrier equal to real physical limitations. The complainants in *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Montreal (City); Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v., Boisbriand (City)*, Réjeanne Mercier, Palmerino Troilo and Jean-Marc Hamon, were either refused jobs or dismissed from their positions because of real or perceived medical conditions, even though these conditions did not prevent them from performing their duties. The court was very clear in its ruling that employers cannot refuse employment to persons who have disabilities, ailments or physical

anomalies that they fear may be problematic in the future, when they pose no current problems.

The Ontario Court of Appeal has emphasized that employers must be able to justify drug testing. In *Entrop v. Imperial Oil*, the court was asked to consider whether Imperial Oil's alcohol and drug test is discriminatory on the basis of disability. The court adopted the analysis set down by the Supreme Court in the *Meiorin* and *Grismer* cases to determine whether testing was a reasonable requirement. Its conclusions hinged largely on whether testing can demonstrate that individuals are capable of performing the duties of their position. In the court's view, since alcohol testing can show actual impairment, it can be justified as long as the sanctions for a positive test are tailored to the individual situation. Random and pre-employment drug testing, on the other hand, does not provide information on the individual's capacity to perform a job and is therefore, according to the court, not justifiable.

The Commission's 1999 policy on drug testing allows for testing in limited circumstances. In light of the developments just described, the Commission is reviewing this policy to ensure that it is consistent with the current interpretation of the law.

A case of immediate and direct concern to the Commission was a judicial review decision by the Federal Court of Canada in a pay equity case involving Bell Canada and many of its female employees. As discussed further in the chapter on "Protection of Human Rights," Bell challenged the impartiality of the tribunal appointed to hear this matter. The court found that there was a possibility that a tribunal might not be impartial, and consequently suspended the proceedings of the tribunal. The Commission has appealed the decision. Meanwhile other tribunals have suspended their proceedings, awaiting a determination by the higher courts as to whether the bias issue raised by the Federal Court is valid.

This development is particularly troubling for the Commission. It was only two years ago, in 1998, that the government amended the *Canadian Human Rights Act* to address potential bias issues raised by a previous Federal Court decision arising from the same case. Now, with a renewed appeal process that may take several years to come to a final resolution, many important human rights cases are being delayed.

Legislative Changes

The application of international human rights instruments to Canadian domestic law is an issue of growing focus for the Commission and others involved in human rights.

Canada has ratified most major international human rights instruments since 1945. As befits these instruments, Canada assiduously expresses its commitment and respect for the human rights principles they set out. Although Canadian courts are paying more attention to the domestic implications of Canada's international obligations, Canada has been slow to incorporate such obligations into domestic law.

International treaties have been fully or partially implemented by legislation in such areas as refugee protection, extradition, taxation, intellectual property, and trade. The *Canadian Human Rights Act*, however, makes no specific references to international human rights instruments to which Canada is a party. By contrast, some provincial human rights codes — for example, Ontario's — recognize the *Universal Declaration of Human Rights* in their preamble. The Commission would like the government to give active consideration to incorporating international human rights treaties into domestic law. Such measures would help ensure Canada's full and clear adherence to its accepted international obligations.

The Equality of Same-sex Couples

With regard to Parliament's 2000 legislative agenda, the Commission was pleased to see practical steps taken toward recognizing the equality of same-sex couples. Bill C-23, *The Modernization of Benefits and Obligations Act*, was passed and came into effect in 2000. The Act required changes to 68 federal statutes, such as the *Old Age Security Act* and the *Income Tax Act*. Now benefits and obligations already applied to married or common-law couples are extended to same-sex couples. The Commission believes that these amendments are both practical and symbolic. They recognize the equality of same-sex couples not only abstractly or theoretically, but in practice through the concrete application of our laws.

Immigration and Refugee Determination Systems

During 2000, the government sought to reform the immigration and refugee determination systems. Bill C-31, *The Immigration and Refugee Protection Act*, died on the Order Paper when the federal election was called, but was reintroduced in February 2001. The bill would see significant modifications to Canada's immigration system. Some of these changes would be positive. Overall, however, the Commission is concerned that the bill may represent a retreat from Canada's enviable record as a welcome home for new immigrants and a refugee for those fleeing persecution.

This concern is perhaps best exemplified by the proposal to use the term "foreign nationals" for all non-citizens, even those granted permanent residence — the status that enables immigrants to apply

for Canadian citizenship. As the Canadian Council on Refugees noted, this change could well "promote a view of non-Canadians as 'aliens' and undermine the status of permanent residents as members of Canadian society."

Given that we are all, with the exception of the Aboriginal peoples, the descendants of "aliens," one must seriously question whether this proposed change reflects the kind of inclusive and open society that Canadians desire.

Among its positive provisions, the bill distinguishes clearly between immigration and refugee protection matters, recognizes common-law relationships — including same-sex relationships — and provides for the sharing of security information between countries. The bill would also ensure the right of refugees to have refugee determination decisions more easily reviewed.

On the negative side, the Commission is troubled by provisions of the bill that would expand the ground on which a refugee can be detained. The Canadian Office of the United Nations High Commissioner for Refugees expressed concerns over this part of the bill in a submission to the government. Unfortunately, several countries routinely detain large numbers of refugee claimants, sometimes in substandard conditions, and have been strongly criticized in international fora for failing to respect international norms. The Commission hopes that Canada is not headed down this road.

On the positive side the Commission was pleased to note that after years of debate and a court challenge, the government has decided to relax requirements for so-called "undocumented" refugee claimants to become permanent residents. These claimants, usually fleeing from countries where there has been a total collapse of civil authority, were in an unenviable situation. Unable to properly document their identity, they were required to wait a minimum of five years to apply for permanent resident status, which confers certain important benefits such as applying for family reunification. The government has now agreed that, in the absence of official documentation, affidavits from two people who can attest to a person's identity will suffice.

The Commission was also glad to see that the government has seen fit to remove the $975 Right of Landing Fee for refugees. It had long advocated that the fee was an unjustified burden imposed on people who had already experienced significant hardship.

Reports on Human Rights Issues

In April 2000, the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, also known as the Perinbam Task Force, released its report, *Embracing Change in the Federal Public Service*. The report was much anticipated throughout the federal public sector.

Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service

When it was launched a year earlier by the Treasury Board, the task force was asked to review the situation of visible minorities in the public service and develop an action plan. The plan was to include benchmarks and follow-up mechanisms which would ensure that it is realized. The report recommends that a series of benchmarks, training, management accountability and measurement strategies be implemented to make the public service corporate culture more hospitable to visible minorities and to raise the representation of visible minorities in the public service to their rate of availability. The report also calls for the government to seek external advice and commit $10 million to ensure the successful implementation of the action plan.

The Treasury Board has endorsed the task force's Action Plan and has followed its recommendation to establish an external advisory group to advise and guide the Secretary of the Treasury Board and the President of the Public Service Commission. These are important first steps. The real work, however, still lies ahead; and unless there is an effective and sustained effort to act on the task force's recommendations, visible minorities will continue to face serious barriers in their public service careers. As the Commission emphasizes in its accompanying *Employment Equity Report*, it is essential that departments do more than simply hire to the level of the recommended benchmark. Hiring has to go hand in hand with positive measures that will eliminate the workplace barriers and address the negative attitudes that exclude visible minorities in the first place.

Elderly Single Women Living in Poverty

Elderly single women living in poverty were the focus of a report issued in 2000 by Status of Women Canada. *Reducing Poverty Among Older Women,* written by Monica Townson, noted that the situation of elderly women has improved in recent decades. However, in 1997, almost 50 per cent of elderly women living alone still had incomes below the Statistics Canada low-income cutoffs, a widely cited measure of poverty. On average, elderly women have incomes that are over $10,000 less than their male counterparts. In a country as prosperous as Canada, this is a matter of grave concern.

Poverty among elderly women results in no small part from systemic problems such as the ghettoisation of women in pink collar jobs — jobs that are often undervalued and hence underpaid — and workforce absences to care for young and old family members. Problems such as these reduce a woman's ability to save for retirement. Townson notes that these types of issues must be addressed if poverty among the elderly is to be eliminated.

Gender Integration and Employment Equity in the Canadian Forces

The Minister of National Defence's Advisory Board on Gender Integration and Employment Equity issued its first report in April 2000. The report noted that while some parts of the Canadian Forces have shown progress, integrating women into combat occupations continues to be a problem, particularly for Land Forces Command.

The Advisory Board made a number of recommendations and identified two critical needs. The first need is for an inclusive and welcoming environment in the Canadian Forces, not only for women, but for Aboriginal people and members of visible minorities as well. The second is for leadership which fosters this kind of environment and ensures that there are opportunities for women, Aboriginal people and members of visible minorities. The Advisory Board recommended ways to improve attitudes and practices in certain areas of the Land Forces Command, which appears to lag behind the Air and Maritime Commands in this respect. The report called upon the Army to demonstrate "through deeds, not only words, that diversity is imperative to operational effectiveness." The Board has done excellent work, and the Commission urges the Minister to prolong its mandate so that the necessary steps can be completed.

Executive Women

Although things have improved somewhat, the glass ceiling for women in senior management positions has not yet been shattered. Two studies looked at this issue during 2000. The Women's Executive Network and the Conference Board of Canada both reached similar conclusions about the barriers women executives still face.

The Women's Executive Network report, *Moving Forward 2000: The Experience and Attitudes of Executive Women in Canada*, included the results of a survey of 350 executive women. The results showed that, although many respondents believed that most forms of gender-based discrimination will have been eliminated by mid-century, over 40 per cent believe that gender-based discrimination will never completely disappear. Respondents were optimistic that women would eventually hold half of the senior positions in the federal public service. They were more doubtful that the same situation would apply

in the private sector. Younger women were less optimistic than older women regarding the speed of progress.

The Conference Board's study, *Creating High Performance Organizations: Leveraging Women's Leadership*, emphasized that, even though it was considered to be important to hold managers accountable for gender diversity, less than half of the organizations surveyed actually monitored whether managers successfully fostered workplace diversity. Even fewer track promotions or termination rates by gender.

Both surveys confirm a concern the Commission has been raising for some time: that the so-called "glass ceiling" has yet to be broken in many workplaces, and that Canadian employers must make changing this state of affairs a priority.

A New Vision Requires a New Act

The Commission has for some time suggested that the *Canadian Human Rights Act* be updated to better deal with contemporary manifestations of discrimination in Canadian society. It was therefore pleased that the Minister of Justice charged a panel, chaired by Justice Gérard La Forest, to review the Act. In 2000, the panel issued its report, *Promoting Equality: A New Vision*, with far-reaching recommendations.

We are pleased that the panel has highlighted many of the same principles of reform the Commission has advocated over the years. For example, the panel emphasized the importance of empowering the Commission to focus on preventing discrimination rather than dealing with its aftermath. This could be done by measures such as inquiries and audits, strengthened regulatory and standard-setting powers, and increased resources for research and policy development and for promoting respect for human rights. A new idea of particular interest to the Commission is the concept of internal responsibility systems. The Commission has long favoured dealing with issues in the workplace, where resolution can often be achieved quickly and fairly. The idea of making internal responsibility a formalized process, requiring all employers to have internal redress systems, is worthy of serious consideration.

The Commission agrees with the panel's recommendations for making the complaint system quicker, and more efficient, transparent and accessible. It welcomes a recommendation that would make education and promotion a statutory function on a par with the complaint process and resourced accordingly. The Commission also welcomes the recommendation to include social condition as a prohibited ground of discrimination.

The Commission has initial reservations on other recommendations. The direct claims model, which would allow claimants to bring their cases directly to the tribunal, is certainly an innovative and challenging new approach, but could end up with problems similar to those in the current system. As the review's authors would no doubt agree, the direct claims model is part of an integrated package of recommendations. It would have to be adopted along with other necessary adjuncts — such as the internal responsibility model or increased research, policy and promotion work — to reduce the number of cases and avoid overloading the system or making it prohibitively expensive.

The potential power imbalance between the parties in a complaint will also have to be addressed. Many federal respondents are large corporations or government departments with legal units to protect their interests. Human rights claimants, on the other hand, are usually individuals who do not have the same resources. The potential for respondents to have the upper hand is obvious. The panel recommends that a system of legal clinics be established to provide legal advice to claimants. The problem here is that, if current legal aid systems are any indication, the proposed clinics may be inadequately resourced, and therefore seldom able to provide legal services comparable to those available to major respondents.

As was emphasized earlier in this chapter, our domestic human rights system is part of an international system of human rights protection. The panel's recommendation that the Commission be formally mandated to continue its work with foreign national human rights institutions is therefore welcome, as is the endorsement of an explicit role for the Commission in monitoring Canada's compliance with its international human rights obligations. In this regard, the Commission supports the Parliamentary human rights linkage initiative under the leadership of Senator Lois Wilson, with whom the Chief Commissioner met in October 2000. The initiative is looking at ways to ensure that international human rights commitments are respected in Canada and at the possible role that government, civil society and institutions such as the Commission could play.

The panel recommends that the preamble of the *Canadian Human Rights Act* include a reference to the various international agreements that Canada has entered into that refer to equality and discrimination. This would be an important first step in ensuring that all our international obligations are fully reflected in our domestic law.

One legislative issue that was not within the Review Panel's terms of reference, but requires urgent attention, is that of pay equity. 2000 saw the implementation of the largest pay equity settlement in Canadian history after years of tribunal and court hearings. However, the years of litigation and hundreds of days of hearings needed to achieve this settlement make it painfully obvious that the present pay equity system is fundamentally flawed.

The government has committed itself to a comprehensive review of pay equity, and toward the end of 2000 there were indications that it was organizing a panel to undertake this task. By the time this Annual Report is made public, the Commission will have tabled in Parliament a special report on pay equity which assesses how pay equity provisions have worked up to now, and suggests how they might be improved for the future.

Human Rights Protection

One of the Commission's roles under the *Canadian Human Rights Act* is to protect human rights in Canada. In that role, the Commission investigates and attempts to resolve complaints of discrimination filed against employers and service providers who are under federal jurisdiction.

The Commission deals with complaints alleging discrimination in relation to one of the eleven prohibited grounds listed in the Act: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability, or a conviction for which a pardon has been granted. In addition to resolving complaints of discrimination against individuals, the Commission also seeks to bring about changes that could affect broad groups of people by investigating complaints of systemic discrimination and unequal pay.

As set out in the *Canadian Human Rights Act*, a complaint can move through a number of different stages, depending on the circumstances of the case. Some complaints can be dealt with fairly quickly, depending on the nature of the allegations and the willingness of the parties to settle the matter. Other complaints can take more time, especially if a full investigation must be carried out, or if the Commission decides, at the end of the investigation, to appoint a conciliator or refer the matter to the Canadian Human Rights Tribunal for a hearing. A chart describing the complaint process can be found later in this chapter.

In 2000, the Commission made a number of improvements to this process that are expected to help it deal with complaints as efficiently and quickly as possible and provide better service to Canadians. A new mediation service has already helped to resolve a number of cases without resorting to an investigation. At the same time, a series of refinements to the investigation process, including firmly enforced time standards for different stages, is expected to make the Commission's procedures shorter, more efficient and more transparent.

New Complaints

In 2000, the Commission received 1,238 new complaints. Of these, 562 were put into writing and signed by the complainant, initiating the Commission's investigation and decision-making process. Cases that did not lead to a signed complaint were discontinued for a variety of reasons. Sometimes, after further analysis, it was determined that the matter did not fall within the Commission's jurisdiction. In other cases, the complainant decided not to proceed with the matter, or the situation was settled through other means.

The charts in the following pages provide information on the types of new complaints received by the Commission in 2000 by province, ground of discrimination and allegation.

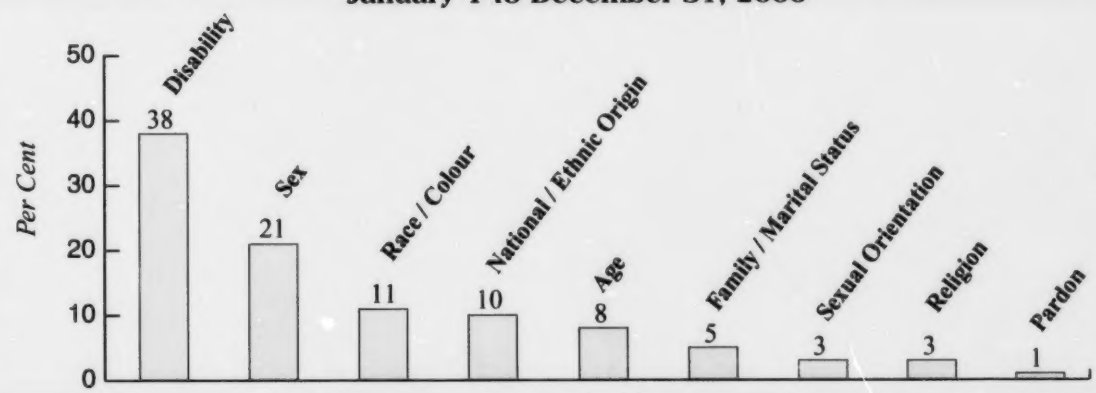
Chart 1 below shows the complainants' province of residence for new complaints received over the last three years. As in previous years, most complaints originated in Ontario, Quebec and British Columbia.

Chart 1
New Complaints received by Province or Territory
1998 to 2000

	1998		1999		2000	
	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	46	3	30	2	16	1
Prince Edward Island	92	5	15	1	8	1
Nova Scotia	95	5	85	6	80	7
New Brunswick	62	3	61	4	45	4
Quebec	261	15	255	18	204	16
Ontario	579	33	533	37	496	40
Manitoba	162	9	95	7	78	6
Saskatchewan	78	4	69	5	54	4
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	86	5	91	6	127	10
British Columbia and Yukon	315	18	196	14	123	10
Outside of Canada	-	-	-	-	7	1
Total	**1,776**	**100**	**1,430**	**100**	**1,238**	**100**

Chart 2 shows how often each of the eleven prohibited grounds of discrimination was cited by complainants in new complaints in 2000.

Chart 2
Grounds of Discrimination - New Complaints
January 1 to December 31, 2000



The charts in the following pages provide information on the types of new complaints received by the Commission in 2000 by province, ground of discrimination and allegation.

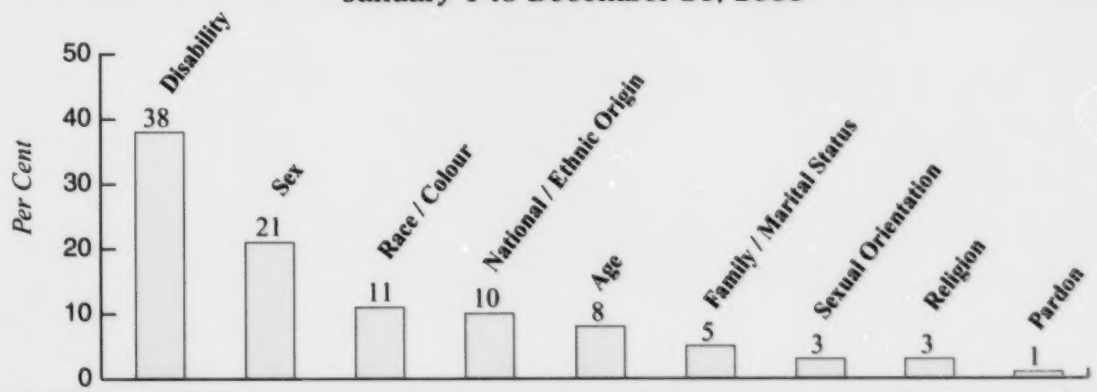
Chart 1 below shows the complainants' province of residence for new complaints received over the last three years. As in previous years, most complaints originated in Ontario, Quebec and British Columbia.

Chart 1
New Complaints received by Province or Territory
1998 to 2000

	1998		1999		2000	
	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	46	3	30	2	16	1
Prince Edward Island	92	5	15	1	8	1
Nova Scotia	95	5	85	6	80	7
New Brunswick	62	3	61	4	45	4
Quebec	261	15	255	18	204	16
Ontario	579	33	533	37	496	40
Manitoba	162	9	95	7	78	6
Saskatchewan	78	4	69	5	54	4
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	86	5	91	6	127	10
British Columbia and Yukon	315	18	196	14	123	10
Outside of Canada	-	-	-	-	7	1
Total	**1,776**	**100**	**1,430**	**100**	**1,238**	**100**

Chart 2 shows how often each of the eleven prohibited grounds of discrimination was cited by complainants in new complaints in 2000.

Chart 2
Grounds of Discrimination - New Complaints
January 1 to December 31, 2000



The distribution of complaints by ground of discrimination in 2000 continued to follow the pattern established in past years: disability was the ground most often cited, followed by sex and race and colour. Disability was cited in 38 per cent of new complaints in 2000, which is an increase from 34 per cent in 1999 and 27 per cent in 1998. Discrimination based on sex was alleged in 21 per cent of all complaints, and race, colour and national or ethnic origin combined accounted for another 21 per cent. Sexual orientation, religion and conviction for which a pardon has been granted continued to be the least cited grounds.

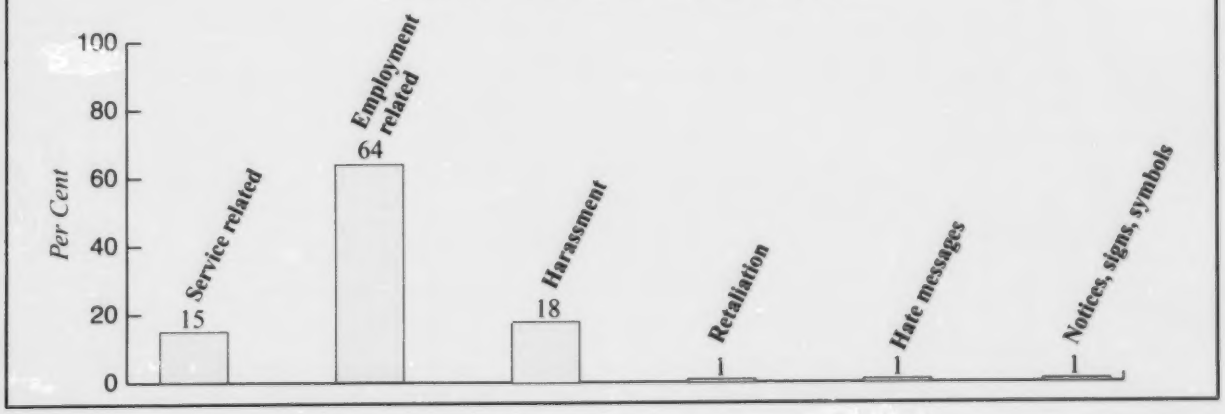
The complaints received on the ground of disability indicate that accommodation and accessibility remain two of the Commission's main challenges. While the courts have spoken clearly on the requirement to accommodate individual differences, the Commission is receiving more, not fewer, cases where individuals allege that their employer failed to provide them with the tools or conditions necessary to do their jobs.

Discrimination based on sex continued to take many forms — from women who alleged that they have been denied jobs because employers prefer to hire men, to others who alleged that some condition of employment, such as a physical test, unfairly ruled them out despite their qualifications. And a significant number of complaints based on sex were filed by women alleging harassment at their places of work.

Most of the complaints the Commission received on the grounds of race, colour and origin also related to employment. Allegations of differential treatment at work concerned such matters as training and promotion, or failure to provide a workplace free of harassment.

Chart 3 shows the nature of the allegations cited in new complaints in 2000.

Chart 3
Type of Allegation - New Complaints
January 1 to December 31, 2000



A majority of complaints alleged discrimination in relation to employment (64 per cent). These included complaints of differential treatment, refusal to accommodate, refusal to hire, or termination of employment. Another 15 per cent of complaints were service related, most involving denial of a service, differential treatment in the provision of that service, or refusal to accommodate a special need. Harassment, in either employment or the provision of services, was cited in 18 per cent of the complaints. More than 20 years after the *Canadian Human Rights Act* came into effect, the Commission continues to deal with complaints from persons who are subject to racial slurs, sexual comments, and even physical assaults in the workplace.

Completed Cases

As in 1999, the Commission again dealt with a large number of cases in the year under study. Commissioners continued to meet over the summer months to review cases, and made more frequent use of smaller sessions involving up to three Commission members.

Chart 4 shows the number of signed complaints which were submitted to the Commissioners for a decision from 1998 to 2000. Under the *Canadian Human Rights Act*, all signed complaints must ultimately be submitted to the Commissioners for disposition. In some of these cases, the Commissioners made preliminary decisions, for example by ruling on technical matters, such as questions of jurisdiction, or by deciding to refer the complaints to conciliation. In other cases, the Commissioners made final decisions on the complaints, and the files were closed.

Chart 4
Cases in Which Decisions Were Rendered by the Commission
1998-2000

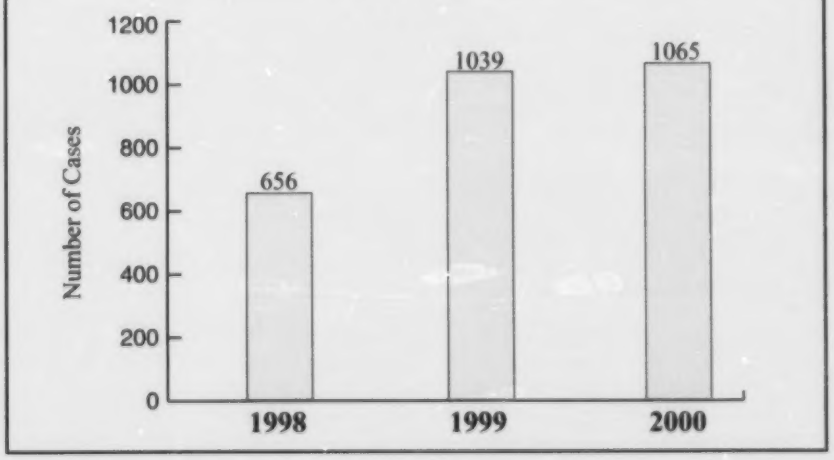


Chart 5 below summarizes the final outcomes in cases where the Commission completed its work. The chart distinguishes between cases where the Commissioners took a final decision on their disposition, such as decisions to dismiss the complaints on the merits or to refer them to the Canadian Human Rights Tribunal for further inquiry, and cases which were discontinued by the complainant before a complaint form was signed. In these latter cases, initial research and analysis was carried out by staff, but the files were administratively closed without requiring a decision from the Commissioners.

Chart 5
Cases in which the Commission completed its work
1998 to 2000

Final Outcome	1998		1999		2000	
	No.	%	No.	%	No.	%
Discontinued[1]	824	59	713	52	585	41
Not dealt with[2]	23	2	44	3	39	3
Dismissed	192	14	243	18	263	19
No further proceedings[3]	129	9	109	8	109	8
Settled	189	14	213	15	286	20
Referred to a tribunal	22	2	52	4	123	9
Subtotal	**555**	**41**	**661**	**48**	**820**	**59**
Total	**1,379**	**100**	**1,374**	**100**	**1,405**	**100**

1- Cases where, after preliminary analysis of the allegations, the complainants decided not to pursue the matter further. These cases did not lead to signed complaints, and the files were administratively closed without a decision by the Members of the Commission.
2- Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or because the complainants were asked to first pursue alternate redress.
3- Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.

Chart 5 shows an increase in the number of settled complaints, reflecting the success of the Commission's mediation service. The chart also shows an increase in the number of cases referred to the tribunal in 2000. This is due, in part, to the results of a special backlog reduction project undertaken by the Commission in 1999 and reported in our annual report for that year. The project put more investigation reports than usual before the Commission in 1999, increasing the number of cases dismissed or referred to conciliation that year. In 2000, many of the cases which could not be resolved at conciliation were returned to the Commission for a decision, and were subsequently referred to the tribunal.

Chart 5 below summarizes the final outcomes in cases where the Commission completed its work. The chart distinguishes between cases where the Commissioners took a final decision on their disposition, such as decisions to dismiss the complaints on the merits or to refer them to the Canadian Human Rights Tribunal for further inquiry, and cases which were discontinued by the complainant before a complaint form was signed. In these latter cases, initial research and analysis was carried out by staff, but the files were administratively closed without requiring a decision from the Commissioners.

Chart 5
Cases in which the Commission completed its work
1998 to 2000

Final Outcome	1998		1999		2000	
	No.	%	No.	%	No.	%
Discontinued[1]	824	59	713	52	585	41
Not dealt with[2]	23	2	44	3	39	3
Dismissed	192	14	243	18	263	19
No further proceedings[3]	129	9	109	8	109	8
Settled	189	14	213	15	286	20
Referred to a tribunal	22	2	52	4	123	9
Subtotal	**555**	**41**	**661**	**48**	**820**	**59**
Total	**1,379**	**100**	**1,374**	**100**	**1,405**	**100**

1- Cases where, after preliminary analysis of the allegations, the complainants decided not to pursue the matter further. These cases did not lead to signed complaints, and the files were administratively closed without a decision by the Members of the Commission.
2- Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or because the complainants were asked to first pursue alternate redress.
3- Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.

Chart 5 shows an increase in the number of settled complaints, reflecting the success of the Commission's mediation service. The chart also shows an increase in the number of cases referred to the tribunal in 2000. This is due, in part, to the results of a special backlog reduction project undertaken by the Commission in 1999 and reported in our annual report for that year. The project put more investigation reports than usual before the Commission in 1999, increasing the number of cases dismissed or referred to conciliation that year. In 2000, many of the cases which could not be resolved at conciliation were returned to the Commission for a decision, and were subsequently referred to the tribunal.

Success with a New Approach

In the past, most complaints filed with the Commission were turned over to an investigator and ultimately adjudicated, once the investigator had collected sufficient information for the Commission to make a decision. The Commission has always believed, though, that a large number of complaints could be resolved without resorting to investigation and litigation if the parties could be brought together early in the process to consider possible solutions. For some time now, the Commission has been promoting early resolution informally, through its intake and investigation staff. But investigation and negotiation are an uneasy mix, and the resolution of human rights complaints calls for a degree of authority and a level of skill that cannot easily be provided through an informal process.

For these reasons, the Commission began offering mediation services in 1998, on a pilot-project basis. The project tested the idea of providing mediation services prior to investigation in contrast to conciliation, which is made available to the parties after an investigation has been carried out. The Commission has provided conciliation services since its inception; but it had not attempted to mediate between the parties, in any systematic way, prior to any fact finding.

The two-year pilot project came to an end in the fall of 2000. During this time, mediation was offered to the parties in some 500 complaints. By the project's conclusion, 205 mediation sessions had taken place and settlements had been reached in 115 cases (56 per cent). The participation rate in the program, i.e., the proportion of complaints in which both parties agreed to participate, was 60 per cent. These are promising results for a new program that introduced a novel approach into a well-established process. Evaluations showed that the majority of complainants and respondents felt that mediation had been worthwhile whether or not a settlement was reached.

Based on the results of the pilot project, the Commission has decided to make mediation a permanent feature of the complaint process, and to promote the service with major federal employers and service providers over the next year. Judging by experience to date, up to 40 per cent of all complaints could be settled through mediation, once the service has established itself and become better known.

Concerns have been expressed that complainants could be pressured through mediation into accepting settlements that meet their personal objectives but fail to address the issues of systemic discrimination that might be related to their complaints. In fact, results to date show

that mediated settlements can include the broader remedies that have hitherto been available only through conciliation or by order of a tribunal. For example, mediated settlements have included commitments by employers and service providers to develop new policies and amend procedures, such as:

- providing anti-harassment training to staff;
- modifying an internship program to accommodate people with disabilities;
- improving the accessibility of services through TTY; and
- developing an anti-discrimination handbook.

The Commission will continue to monitor its mediation service closely to ensure not only that it meets the needs of the individuals at the table but also that it satisfies the public interest.

Efficiency and Service: Finding a Balance

Even before the La Forest panel had issued its report recommending major changes to the *Canadian Human Rights Act* (see the previous chapter), the Commission had begun to examine its current practices to see how it could improve the complaint process in the absence of amendments to the law. The review led the Commission to adopt a number of innovations which are expected to provide better service to Canadians. Chief among these has been the development of service standards related to each stage of the complaint process. These standards cover such matters as the time allocated to drafting complaints, the length of time a complaint can remain in mediation or conciliation, and the total time a case can remain under investigation before being submitted to the Commission for decision. The standards, which come into effect in 2001, represent a public commitment by the Commission to deal with complaints efficiently, quickly and in a transparent manner. They will serve as benchmarks to measure the Commission's performance over the year, and will be re-evaluated periodically.

The Commission has instituted a specialized intake function with responsibility for screening complaints and addressing preliminary considerations, such as questions of jurisdiction and statutory limitation periods. The creation of a specialized unit will make it easier to help complainants draft their complaints, and make it possible to notify respondents more promptly of the complaints against them. The unit will also help identify questions of a systemic nature which might be more effectively addressed through other means, such as studies, research projects, or public inquiries.

Once the complaint is at the investigation stage, time limits will be enforced. For example, respondents and complainants will be given every opportunity to state their positions, but the process will not be delayed if the parties fail to provide requested information within a reasonable time. As another example, deadlines for the parties to submit comments on investigation reports will be strictly adhered to.

The Commission has also amended its procedures for referring complainants to other redress mechanisms. In the past, when a complainant had access to another redress procedure, such as a union grievance or proceedings under another Act, the complainant was asked to pursue this avenue first, and to return to the Commission if the results were unsatisfactory. The Commission now takes complaints in these cases. It exercises its discretion under the *Canadian Human Rights Act* either to deal with the complaints or to ask the complainants to pursue first the other process. In making this decision, it takes into account the capacity of the alternate process to address the allegations of discrimination and the remedies that are available there. This procedure is in keeping with the Federal Court's 1999 decision in *Mohammed v. Canada (Treasury Board)*, which reaffirmed the primacy of the *Canadian Human Rights Act* as the vehicle for addressing issues of discrimination.

Significant changes have been made to the Commission's conciliation function. In the past, the parties were given considerable latitude to pursue settlements as long as there was reasonable hope of success. As a result, cases frequently remained active in conciliation for long periods of time. The Commission recognizes that this is not helpful to the process, and has decided that cases referred to conciliation will be resubmitted to the Commissioners for consideration within six months. We hope that many cases will be wrapped up more quickly than this.

Complaint Process

Canadian Human Rights Commission

When the Commission Receives an Inquiry

- Information is provided on the Commission and the *Canadian Human Rights Act*.
- The person may be directed to another agency if the matter is not within the Commission's jurisdiction.
- If the matter is within the Commission's jurisdiction, an officer reviews the situation with the complainant in greater detail and explains the complaint process.
- If the complainant wishes to pursue the matter, a complaint form is prepared.

After the Commission Accepts a Complaint

- The respondent is advised of the complaint as soon as it is filed with the Commission.
- When appropriate, the Commission will refer the complainant to another redress mechanism (such as a grievance process, or a procedure under other legislation).
- Mediation may be offered as an option to both parties.
- If the matter remains unresolved, an officer investigates the allegations and prepares a report to the Commissioners on the investigation findings.
- The parties are given an opportunity to comment on the investigation report before it is submitted to the Commissioners.

When the Commissioners Make a Decision

- All complaints are reviewed by the Commissioners.
- The Commissioners can
  - refuse to deal with complaints received more than one year after the alleged acts, or which are beyond the Commission's jurisdiction;
  - approve a settlement between the parties or appoint a conciliator to help the parties arrive at a settlement;
  - refer the matter to the Canadian Human Rights Tribunal for further inquiry;
  - dismiss the complaint for lack of evidence.

Canadian Human Rights Tribunal

- On referral by the Commission, the Tribunal will conduct hearings into the complaint.
- After weighing the evidence that is presented, the Tribunal will make a decision on the merits of the complaint and order an appropriate remedy.

Federal Court of Canada

- The Federal Court can be asked by either party to review a decision of the Commission.
- The Court can also review a decision or order of the Canadian Human Rights Tribunal.

Pay Equity

During the year under review, the Commission prepared a special report to Parliament on pay equity. The report, *Time for Action,* was issued in February 2001. Pay equity is a fundamental human right and an integral part of the *Canadian Human Rights Act*. However, the Commission's more than twenty years of experience with the current provisions have shown that changes are needed to remove roadblocks which now prevent the effective achievement of pay equity.

The present complaints-based approach is not well-suited to addressing forms of discrimination that are subtle, largely unintentional and integrated into complex systems. In major cases it can lead to confrontation, litigation and delays, rather than cooperation and timely results. Its impact is also uneven since only employers targeted by complaints are required to take any initiatives on pay equity.

Time for Action points to the impasse in the present system and proposes a model that will encourage parties to work together, provide clarity on what is expected, and, over time, achieve broad compliance with the principle of equal pay for work of equal value.

Pay Equity Cases

In the meantime, work continues under the present pay equity system. The Commission is currently investigating complaints filed under section 11 of the *Canadian Human Rights Act* against a number of federally-regulated employers. These include two large telecommunications companies, several public sector institutions not covered by the 1999 settlement with Treasury Board, as well as some smaller employers. Pay equity investigations generally entail gathering complete information about the jobs in question, assessing their value and preparing a statistical analysis to determine whether a wage gap exists.

An important complaint was settled in 2000 after being investigated and referred to a tribunal by the Commission. The National Indian and Inuit Community Health Representative Organization (NIICHRO), which represents Aboriginal community health workers, filed the complaint against Health Canada and Treasury Board in December 1992. NIICHRO argued that its members should receive the same pay equity adjustments that had been granted to their federal government counterparts. As a result of negotiations during a pre-hearing mediation process, the parties reached a settlement calling for some $47 million to be placed in a trust fund for distribution to 1,500 community health workers. The settlement is an important victory for Aboriginal women. At the same time, it

shows the advantages for all sides of resolving complaints without recourse to litigation.

Another significant settlement was approved by the Commission in June 2000. This resulted from an agreement reached late in 1999 between the federal government and its personnel administrators. The settlement resolved a complaint dating back to 1991 and covered more than 6,000 employees.

On a disappointing note, a November decision by the Federal Court brought hearings into a pay equity complaint against Bell Canada to a halt. The court concluded that the Canadian Human Rights Tribunal was not fully independent of the Commission. While she made it clear that her ruling is not about the employees' entitlement to pay equity, Justice Tremblay-Lamer identified two problem areas: the fact that the tribunal must apply *Equal Wages Guidelines* issued by the Commission, and the tribunal Chairperson's authority to extend members' appointments until the review of a complaint has been completed. The judge was concerned by the possibility, however remote, that the Chairperson might pressure a tribunal member into reaching a decision not of their own choosing, in order to have their work term extended.

Although the Commission immediately filed an appeal, the decision will cause further delays not only for the 20,000 Bell Canada employees affected by this case, but also for those involved in other cases before the tribunal. For example, hearings into the complaint against Canada Post — already the longest-standing pay equity case before a Canadian Human Rights Tribunal — have been suspended until the independence issue is resolved.

Proceedings continued in a number of other cases during the year. The complaint against the Government of the Northwest Territories was still before the Canadian Human Rights Tribunal. And a decision is awaited from the Federal Court on issues related to a complaint by CUPE against Air Canada/Canadian Airlines. At hearings in May and June of 2000, the court was asked to consider whether the value of jobs from different bargaining units can be compared. Its decision could affect the investigation and litigation of many future pay equity complaints.

Human Rights Promotion

Under the *Canadian Human Rights Act*, the Commission is charged not only with investigating and resolving complaints, but also with promoting awareness and understanding of human rights, and carrying out research on human rights issues. While these roles are separate, ideally they work in concert. Clearly, greater knowledge about, and acceptance of, human rights principles will help prevent discriminatory acts or policies.

After focussing its resources on its complaints-handling role in recent years, in 2000 the Commission was able to place renewed emphasis on human rights promotion. The Commission has developed a three-year strategy which identifies the key messages the Commission wants to convey and the audiences it wants to hear them. The strategy also reinforces the importance of partnerships with other organizations to help broaden its reach. In 2000, the Commission began to lay the foundation for this approach for the coming years. It worked to promote human rights in the workplace through new tools and educational initiatives, and forged links with partners to help bring its messages to a broader range of Canadians.

Bringing Human Rights into the Workplace

During the year, the Commission focussed its promotional activities and materials on the workplace, primarily because a majority of the complaints it receives arise there and the number of people affected by this type of discrimination is large.

The Commission has prepared kits that contain practical information to assist employers in implementing workplace policies and practices that reflect human rights values. For example, the kit explains the *Canadian Human Rights Act* and *Employment Equity Act* and what the Commission actually does when it receives and processes complaints. It also includes material that clarifies employers' obligations regarding specific issues such as pay equity, employment equity, harassment, the duty to accommodate, and hiring and screening job applicants. The kits are being distributed to federally-regulated private and public sector employers and service providers across Canada, and will also be available on the Commission's web site.

The Supreme Court's decisions in the *Meiorin* and *Grismer* cases, which were discussed in detail in the Commission's Annual Report for 1999, make it clear that employers and service providers should apply standards and policies which are non-discriminatory and inclusive. Translating judicial pronouncements into practical realities is sometimes difficult. The Commission has therefore prepared a comprehensive guide with input from a range of sources. The guide

will be published and posted on the Commission's web site early in the spring of 2001. The Commission hopes that it will serve as a template for employers to develop their own policies and procedures.

In the meantime, the Commission conducted workshops and information sessions with employers across the country on their duty to accommodate employees with disabilities. Commission staff from all of its regional offices and its Promotion, Legal Services and Employment Equity Branches in the National Capital Region, met with employers, employees and union representatives, among others. In their meetings, staff focussed on accommodation and challenges in the workplace, including harassment and employment equity.

The Commission also spoke to managers about what they can do to make sure their workforces are representative of the Canadian population. The Commission's regional office in Edmonton, together with the Public Service Commission, helped organize a symposium, "Leveraging the Diversity Advantage: The Critical Role for Leaders," in response to the Perinbam Task Force's report on visible minorities in the federal public service (discussed in "Health of Human Rights in Canada"). The symposium was designed for senior managers in the public and private sectors and leaders of unions and educational institutes. It was the first of a series organized by the PSC in which the Commission has participated, with the objective of challenging employers to ensure that all sectors of Canadian society are represented in their human resource plans.

The Commission also tries to help open doors to groups that often have difficulty gaining access to the workforce. Following on the success of a similar initiative last year, regional staff in Quebec organized a face-to-face meeting between groups with an interest in the employment of Aboriginal people and employment equity coordinators from the seven major banks. The meeting has already resulted in collaborative efforts between participants.

Broadening our Reach

Working with its provincial partners is a particularly important way for the Commission to reach a broader spectrum of Canadians with messages about human rights. Last May, commissions from across Canada met in Banff, Alberta for the Annual Human Rights Conference of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA). At the conference, Commission staff gave presentations on the *Meiorin* and *Grismer* decisions and accommodation issues. A highlight of the conference was the launch of a joint educational initiative to convince employers and businesses of the benefits of incorporating into their workplace policies and

practices that respect human rights. Since the conference, partners on the CASHRA Public Education Network — which includes staff from the federal, provincial and territorial commissions working in the area of promotion and education — have produced a poster for employers entitled "Human Rights Are Everyone's Business." Other joint committees, including the CASHRA Legal and Policy Committees, have also continued their work throughout the year.

In December, the Commission took part in an important conference organized in Toronto by the Ontario Human Rights Commission, which examined how economic, social and cultural rights embodied in international human rights instruments could be implemented domestically. Experts considered in particular how such rights can be incorporated into the legal work of human rights commissions in Canada. The Canadian Human Rights Commission will continue to work with its Ontario counterpart to follow up on these discussions.

The Commission has also found opportunities to meet and talk to youth across the country, recognizing that their attitudes toward human rights will shape Canadian values in the future. A deliberate effort was therefore made to involve youth in activities linked to major events in the calendar, such as African Heritage Month and the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. An anti-hate conference in Halifax in March featured panels and speakers who commented on the various manifestations of hate and how to take action against hatred. The conference was attended by educators, students and representatives of government and community groups. A Commission representative moderated a panel discussion. On the other side of the country, the Commission's Prairie Regional Office gave the keynote presentation at the kick-off for a youth conference in Saskatoon on "Building Connections." Sponsored by the Public Legal Education Association, the conference was attended by young people from across Saskatchewan.

The Commission works with other federal agencies and departments to promote government policies that address human rights issues. Collaboration with the Canadian Transportation Agency included an opportunity for the Commission to contribute to the development of a Code of Practice that will address a range of communication barriers for travellers with sensory or cognitive disabilities, including the lack of telephone teletypewriters (or TTYs) in airports. In September, the Chief Commissioner visited the Agency to discuss our organizations' common objectives, with particular emphasis on the need to eliminate barriers preventing people with disabilities from fully participating in society.

In an important initiative aimed at groups that may not otherwise know about its work, the Commission's Prairie Regional Office collaborated with the Manitoba Association for Rights and Liberties and the Community Legal Education Association to sponsor and produce a plain language brochure called *Understanding your Human Rights*. This publication has been distributed to every school in Manitoba, as well as to various agencies that provide services to immigrants, refugees and people learning English as a second language.

Building Awareness among Canadians

The Commission made many other efforts in 2000 to promote the full range of human rights issues among as many Canadians as possible. Special milestones on the human rights calendar, like International Women's Day or Black History Month, always provide an ideal opportunity to deliver important messages, and, as in the past, the Commission's regional offices and headquarters participated in many related events. For example, one of the International Women's Day activities co-sponsored by the Ontario Regional Office, together with Niagara Region International Women's Organization, was an all-day conference on "The Struggles and Obstacles Faced by Women." In the Atlantic Region, the Commission continued its tradition of helping to organize the annual Harmony Brunch that commemorates International Day for the Elimination of Racial Discrimination. It was also involved in planning a one-day conference in Halifax to mark International Day for the Elimination of Poverty and raise awareness of the links between poverty and race.

Speaking through the Media

The Commission's promotional efforts include the use of mainstream and community media. Coverage of human rights issues during the year ranged from pay equity to harassment in the workplace and disability rights. Commission staff dealt with some 500 inquiries from the media and organized interviews with the Chief Commissioner and other senior officials.

The Commission profiled disability issues by publicizing two important developments in 2000. One was the Tax Court of Canada's new policy on providing sign language interpreters and captioning in its courts, as a result of a complaint to the Commission. The other was a Human Rights Tribunal ruling in the *Henry Vlug v. Canadian Broadcasting Corporation* case. Both cases dealt with accommodation for people who are deaf and hard-of-hearing, and were significant advances. In addition to issuing press releases, the Commission carried out interviews with local and national media, and published articles in several magazines on the cases in question.

Pay equity received media attention again during the year, notably when the Federal Court of Canada stayed all proceedings in the Bell Canada pay equity complaint, and many cases before the Canadian Human Rights Tribunal were subsequently suspended. The Commission took this opportunity to express its frustration that women who have already been subject to salary discrimination for many years continue to be denied compensation.

Other cases that generated media interest included the Federal Court's affirmation of the Canadian Human Rights Tribunal's order in the Nancy Green complaint, and a tribunal decision on the complaint in *Helen Oster v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union*. In the latter case, the tribunal agreed with the complainant that the union was not justified in its decision not to refer her to a job that would have required shared sleeping accommodations, simply because she is a woman.

These cases are discussed in further detail in earlier chapters or in the Commission's separate *Legal Report*.

Staying Connected

During the year, the Commission responded to close to 35,000 telephone inquiries from the public. These included requests for information about the Commission's work and calls about potential complaints. Many callers raise matters that are not within the Commission's jurisdiction and are advised of other avenues they might pursue to deal with their concerns.

The Commission's web site continues to be an additional source of information on the Commission and on human rights. An important feature of the site is that it can be translated through software designed for blind and visually impaired people, making it more widely accessible. The site includes all of the Commission's publications, and a link to the Commission's e-mail inquiry service, called INFO COM. Commission staff processed almost 2,000 e-mails received through INFO COM in 2000, and it is expected to be used increasingly as awareness of the service grows.

Connecting to the International Human Rights Network

The Commission continues to play a role with respect to human rights beyond Canada's borders. While the Commission's first responsibility is always to ensure that Canadians understand and respect human rights, it believes it also has an obligation to do what it can to help ensure that the principles contained in the *Universal Declaration of Human Rights* are realized outside Canada's borders as well as within.

As a result, the Commission is happy to share its expertise in human rights with commissions in other parts of the world when asked. This occurs most often through the auspices and financial support of CIDA or the Department of Foreign Affairs and International Trade, but also at the request of the United Nations High Commissioner for Human Rights. Every year, the Commission receives visitors from other countries who are interested in learning about its operations, and it is involved in projects with other commissions to provide them with technical assistance.

A Focus on the Americas

Building links of mutual support and understanding between national human rights institutions is one of the primary focuses of the Commission's international activities. Consequently the Commission was pleased to be encouraged by the United Nations High Commissioner for Human Rights, Mary Robinson, to help in the establishment of an hemispheric human rights network. In November 2000, in conjunction with the Mexican National Commission for Human Rights and with funding from CIDA, the Commission organized and co-chaired the Second Annual Meeting of National Human Rights Institutions of the Americas. Under the Commission's leadership, the meeting resolved to establish a formal Network of National Human Rights Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights of the Americas.

The main objectives of the Network will be to encourage greater protection and promotion of human rights by exchanging information, staff training, joint projects, periodic regional meetings and seminars, and generally providing mutual assistance and cooperation in the conduct of each institution's domestic responsibilities. Over the coming year, a small working group, of which the Commission is a lead member, will begin developing the statutes and operational plan to firmly establish the new Network and begin to realize its broad objectives. One of the first substantive issues to be addressed by the Network was the role of national institutions in the upcoming World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance to be held in Durban, South Africa, in September 2001.

In March 2000 the Commission signed an agreement of understanding with the National Human Rights Commission of Mexico designed to strengthen collaboration by building on a cooperative arrangement first established in 1997. Under the new agreement, the two commissions will look at collaborating in areas such as indigenous rights, HIV/AIDS, sexual and commercial exploitation of children, alternate dispute resolution, religious

discrimination, judicial training and the strengthening of regional human rights institutions. It is anticipated that these initiatives will get under way in 2001.

Discussions were also undertaken late in the year with the Defensoria del Pueblo (Ombudsman) of Bolivia, based on an agreement of understanding initiated in 1999. The intended focus areas for this project are the rights of indigenous peoples, women's issues, children's rights and the human rights of persons with disabilities.

Multilateral Activities

In addition to its work with other countries in the Americas, the Commission continues to participate actively in the international network of national human rights institutions for the promotion and protection of human rights. As a leading member of the International Coordinating Committee of National Institutions, the Commission has worked to encourage the establishment of effective national human rights institutions in countries where none yet exist, and to develop relationships with existing commissions. Commission representatives also attend the yearly meetings of the United Nations Human Rights Commission.

In July, representatives from more than fifty human rights institutions in the Commonwealth, including the Commission, met for a conference in Cambridge, England. Delegates stressed the importance of receiving support from their counterparts in other parts of the world, particularly for institutions that are trying to promote human rights under difficult circumstances. In its final communique, the conference resolved to support a set of basic principles for the sound functioning of national human rights institutions in the Commonwealth, and to ask the Commonwealth Secretariat to continue its efforts to strengthen the bonds between the institutions by means such as an Internet-based information exchange and periodic seminars and meetings.

Providing Technical Assistance

Several of the Commission's ongoing projects with other commissions continued, and new projects were initiated. Since 1995, the Commission has been providing the National Human Rights Commission of Indonesia (Komnas HAM) with assistance in management, training of investigators, and human rights education and promotion. The Commission is pleased to have been of assistance to Komnas HAM during its formative years, in light of the key role it plays in ensuring the protection, promotion and advancement of human rights for all the people of Indonesia. The current phase of the project extends to 2002.

Elsewhere in Asia, Commission representatives travelled to Nepal and India at the request of CIDA to discuss possible technical assistance initiatives. The Commission has worked in the past with the National Human Rights Commission of India and would therefore be renewing this relationship. The Commission in Nepal, on the other hand, is newly created and has asked for assistance in starting up its operations.

The Commission also hosted visits from several national human rights institutions throughout the year, and offered several internships, including one for three members of the Madagascar Human Rights Commission, at the request of the Office of the UN High Commissioner for Human Rights. Representatives from the Nigerian and Indonesian human rights commissions also completed internships at the Commission in 2000.

The Commission takes pride in observing that many of the foreign human rights institutions it works with view Canada as a leader in human rights, and is pleased to share with them the benefit of its experience. In doing so, it learns as much as it teaches.

Commissioners' Biographies

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977. It is made up of two full-time members and up to six part-time members. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are appointed for terms of up to seven years, and the other Commissioners for terms of up to three years. The following are brief biographies of the members who served on the Commission in 2000.

Michelle Falardeau-Ramsay

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C., was appointed Chief Commissioner in January 1997. After receiving a law degree from the University of Montreal and being called to the Quebec Bar, she pursued a career in labour relations law. She worked as a lawyer with the firm of Massicotte, Levac and Falardeau and later became a senior partner with the firm of Levac and Falardeau. In 1975, she joined the Public Service Staff Relations Board as Deputy Chairman, and in 1982 became Chairman of the Immigration Appeal Board. She was appointed Deputy Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission in September 1988, and served in that capacity until taking up her present post.

Anne Adams

Anne Adams of Montreal joined the Commission in March 1999. She received her bachelor's degree from the University of Montreal in 1967, and a master's degree in industrial relations from Queen's University in 1987. In the course of her career in the public service, Ms. Adams managed the implementation of the *Employment Equity Act* and programs in the Quebec Region. She has served as Executive Director of the Canadian Human Rights Foundation and on the boards of many community organizations, including the Fédération des femmes du Québec. Since 1998, she has been the President of Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique, or FRAPPE. In 1992, Ms. Adams received the Commemorative Medal for the 125th Anniversary of Confederation. In 1996, she launched AEA Strategies and Development Inc., specializing in employment equity and international development.

Phyllis Gordon

Phyllis Gordon of Toronto, Ontario was appointed a Commissioner in May 1998. In June 2000, Ms. Gordon announced her resignation from the Commission to accept a position as Executive Director of the Advocacy Resource Centre for the Handicapped (ARCH).

Yude M. Henteleff

Yude Henteleff, C.M., Q.C., of Winnipeg, Manitoba was appointed a Commissioner in November 1998. He had previously served as a Commissioner from 1980 to 1986. He is a senior partner with the law firm of Pitblado Buchwald Asper in Winnipeg and serves on the boards of directors of a number of community organizations. He is also a Governor of the Hebrew University of Jerusalem. Mr. Henteleff has received a number of awards for his community work, including the Learning Disabilities Association of Canada's Lifetime Achievement Award in 1999 and the Commemorative Medal for the 125th Anniversary of Confederation in 1992. In 1998, he became a member of the Order of Canada.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., has been a member of the Commission since 1995. An educator, school principal, and community volunteer, Mr. Koilpillai has served as Chairman of the Alberta Cultural Heritage Council, President of the Alberta Council for Global Cooperation, Executive Member of the Canadian Council for International Cooperation, and President of the Canadian Multicultural Education Foundation. In 1980, Mr. Koilpillai received the federal Minister of Multiculturalism's Man of the Year Award, and in 1988, the Canada Council's National Award for Outstanding Educator. In 1998, Mr. Koilpillai was inducted into Edmonton's Hall of Fame and won the Alberta Achievement Award and the Lewis Perinbam Award in International Development. A 1992 Governor General's Commemorative Medal winner, he joined the Order of Canada in 1996.

Mary Mac Lennan

Mary Mac Lennan of Halifax, Nova Scotia became a member of the Commission in November 1995. She was called to the Bar of Nova Scotia in 1979 and pursued a career as a sole practitioner until 1990. From 1981 to 1982, Ms. Mac Lennan was the Provincial Coordinator for the Nova Scotia League for Equal Opportunities. She served as the Multicultural and Race Relations Coordinator for the City of Halifax from 1990 to 1992. A recipient of the Nova Scotia Human Rights Award in 1993, Ms. Mac Lennan was appointed Chair of the Nova Scotia Human Rights Commission in 1996, after serving two terms as a member. In 1999, Ms. Mac Lennan accepted the post of Equity Coordinator with St. Francis Xavier University, and is continuing her work on the human rights aspects of new reproductive and genetic technologies. She has also served on the editorial board of *Just Cause*, a law journal for people with disabilities and legal professionals.

Kelly Russ

Kelly Harvey Russ, a member of the Haida First Nation, was appointed a Commissioner in April 1998. He received the degree of Bachelor of Arts in Political Science and History in 1990, and the degree of Bachelor of Laws in 1993, both from the University of Victoria, where he was also president of the Native Law Student Society. In 1994, he became a member of both the Law Society of British Columbia and the Canadian Bar Association. Now a sole practitioner, Mr. Russ's legal work centres on Aboriginal rights and issues arising from the Indian Act, and other federal, provincial and territorial legislation affecting Aboriginal peoples. In addition, Mr. Russ represents Aboriginal people in the fields of child protection and family law.

Organization of the Commission

The Commission's chief operating officer, the *Secretary General*, is responsible for the Commission's operations at headquarters and in the regions, under the overall direction of the Chief Commissioner.

The *Executive Secretariat* provides administrative services and advice to the executive offices, including coordinating Commission meetings, supporting the Senior Management Committee, managing executive correspondence, and coordinating the preparation of briefing materials. It is also responsible for access to information and privacy.

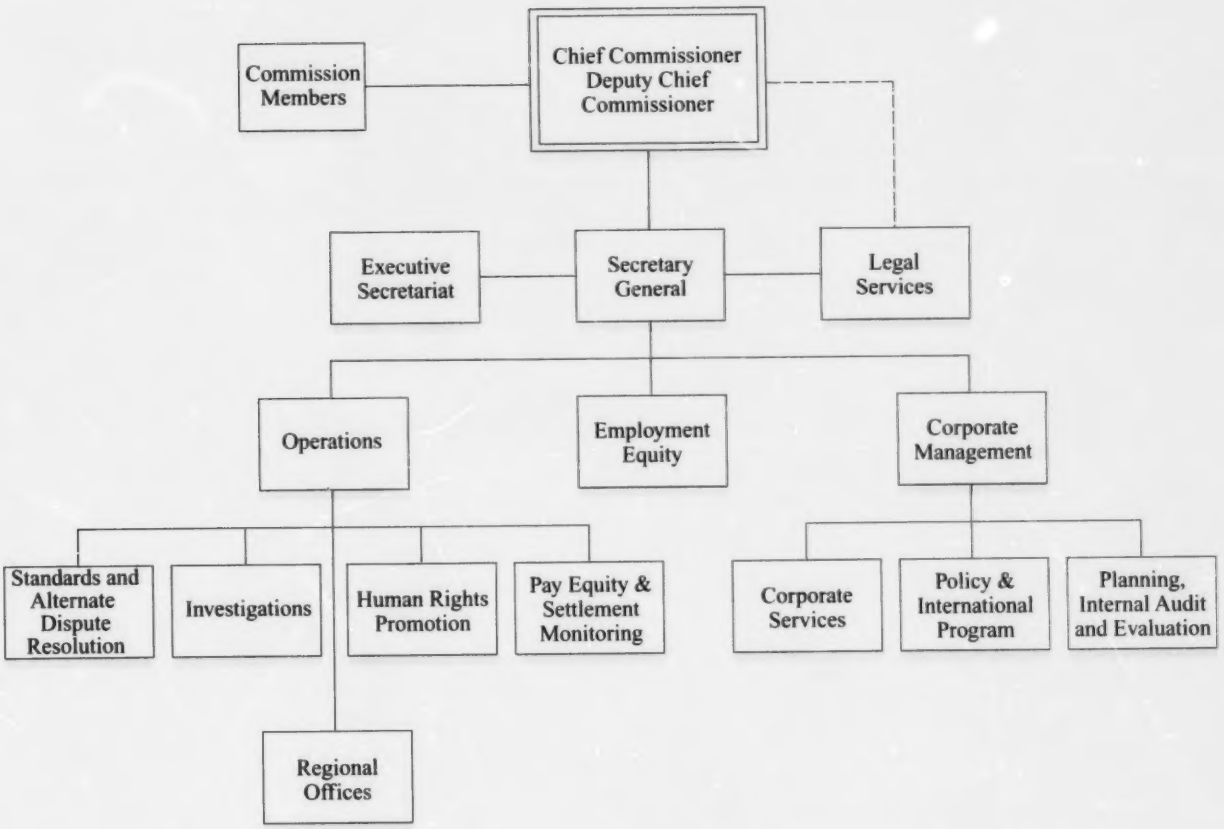
The *Legal Services Branch* provides advice to the Chief Commissioner, Commission members and staff. Legal officers also represent the Commission in litigation before human rights tribunals and the courts.

The *Operations Sector* includes the *Standards and Alternate Dispute Resolution Branch*, the *Investigations Branch* and the *Pay Equity and Settlement Monitoring Branch*. This sector is responsible for the mediation, investigation and conciliation of complaints, including pay equity complaints, as well as the monitoring of complaint settlements. In addition, the Sector provides a quality assurance function for cases presented to the Commission, trains staff involved in the complaint process, and establishes performance standards and operational policies. The *Human Rights Promotion Branch*, which includes staff at headquarters and in the Commission's six Regional Offices, is also part of the Operations Sector. It conducts programs to promote the principles of equality, foster public understanding of the *Canadian Human Rights Act*, and inform people of the Commission's work. The Branch is responsible for contacts with the media and for editorial services. The *Regional Offices* carry out education and outreach activities with community groups, employers, service providers, unions and provincial human rights commissions. They are the first point of contact for people wishing to file complaints of discrimination, and provide assistance in the processing of complaints.

The *Corporate Management Sector* consists of two branches and a separate Division. The *Policy and International Program Branch* is responsible for providing policy, planning, and research assistance. The Branch monitors human rights issues, and develops policy proposals, guidelines, and research reports to help the Commission

reach decisions and support the operational branches. It also coordinates the Commission's activities to assist human rights institutions outside Canada. The *Planning, Internal Audit and Evaluation Division* carries out the Commission's planning and review activities. The Corporate Management Sector also includes the *Corporate Services Branch* which provides headquarters and regional offices with support services in assets management, finance, informatics, information management, and library services. It also provides support services in staffing, classification, pay and benefits, staff relations, training and human resources planning, official languages, and health and safety.

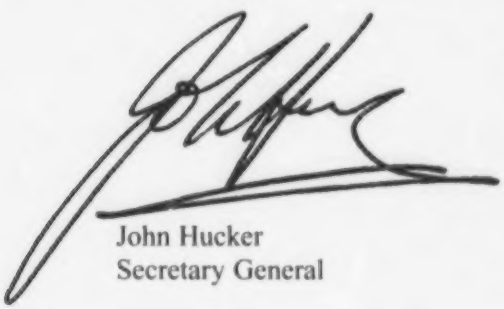
The *Employment Equity Branch* conducts employment equity audits with employers in the private and public sectors to assess their compliance with the requirements of the *Employment Equity Act*.



Financial Statement

The financial statement that follows has been prepared in accordance with the reporting requirements and standards of the Receiver General for Canada, and with significant accounting policies.

Financial information included in the ministerial statements, in the *Report on Plans and Priorities*, and elsewhere in the *Public Accounts of Canada* is consistent with that contained in this financial statement, unless otherwise indicated. Some of the information included in the financial statement is based on management's best estimates and judgements with due consideration given to materiality.



John Hucker
Secretary General

Mary Walsh
Deputy Secretary General
Corporate Management

Canadian Human Rights Commission
Statement of Operations
for the Year Ended March 31, 2000
(in thousands of dollars)

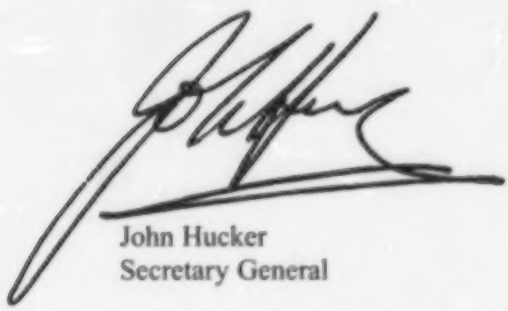
Service Line	1999-2000 Actual	2000-2001 Forecast
Expenses		
Promotion of Human Rights	**2,709**	3,353
Complaints	**10,133**	10,587
Employment Equity Audits	**2,181**	2,370
Corporate Services	**3,413**	3,723
Total use of appropriation	**18,436**	20,033
Add: Cost of services provided by government departments	**1,965**	2,119
Total	**20,401**	22,152

The accompanying notes are an integral part of the Statement of Operations.

Financial Statement

The financial statement that follows has been prepared in accordance with the reporting requirements and standards of the Receiver General for Canada, and with significant accounting policies.

Financial information included in the ministerial statements, in the *Report on Plans and Priorities*, and elsewhere in the *Public Accounts of Canada* is consistent with that contained in this financial statement, unless otherwise indicated. Some of the information included in the financial statement is based on management's best estimates and judgements with due consideration given to materiality.



John Hucker
Secretary General

Mary Walsh
Deputy Secretary General
Corporate Management

Canadian Human Rights Commission
Statement of Operations
for the Year Ended March 31, 2000
(in thousands of dollars)

Service Line	1999-2000 Actual	2000-2001 Forecast
Expenses		
Promotion of Human Rights	**2,709**	3,353
Complaints	**10,133**	10,587
Employment Equity Audits	**2,181**	2,370
Corporate Services	**3,413**	3,723
Total use of appropriation	**18,436**	20,033
Add: Cost of services provided by government departments	**1,965**	2,119
Total	**20,401**	22,152

The accompanying notes are an integral part of the Statement of Operations.

Notes on the Statement of Operations

Authority, Mandate and Operations

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 under Schedule II of the *Financial Administration Act* in accordance with the *Canadian Human Rights Act*.

The mandate of the Canadian Human Rights Commission is to discourage and reduce discriminatory practices by dealing with complaints of discrimination on the prohibited grounds in the *Canadian Human Rights Act*; conducting audits of federal departments and agencies and federally regulated private companies to ensure compliance with the *Employment Equity Act*; conducting research and information programs; and working closely with other levels of government, employers, service providers, and community organizations to promote human rights principles.

The Commission's expenditures are funded by an annual appropriation from Parliament.

Significant Accounting Policies

This statement of operations has been prepared in accordance with the requirements and standards for reporting established by the Receiver General for Canada. The most significant accounting policies are as follows:

a) **Expenditures Recognition**
All expenditures are recorded for all goods and services received or performed up to March 31, 2000, in accordance with the government's payable-at-year-end accounting policies.

b) **Capital Purchases**
Acquisitions of capital assets are charged to operating expenditures in the year of purchase.

c) **Services Provided without Charge b Government Departments**
Estimates of amounts for services provided without charge from government departments are included in the operating expenditures. They mainly consist of accommodation costs and payments to employee insurance plans.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL

2000

Bureau national

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : *info.com@chrc-ccdp.ca*
Site Web : *http://www.chrc-ccdp.ca*

Bureaux régionaux

Atlantique

Adresse du bureau
5475, chemin Spring Garden
bureau 203
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Adresse postale
C.P. 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2

Québec

1253, avenue McGill College
bureau 470
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

Ontario

175, rue Bloor Est, bureau 1002
Toronto (Ontario)
M4W 3R8
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies

(Manitoba, Saskatchewan et
Nord-Ouest de l'Ontario)
175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

10010-106 Street, bureau 308
Edmonton (Alberta)
T5J 3L8
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon

757, rue Hastings Ouest
bureau 420
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1A1
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL

2000

Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2001
N° de cat. HR1-2000
ISBN 0-662-65391-2

Ce rapport est également publié sur bande sonore, en gros caractères,
en braille et sur disquette.
On peut aussi le consulter sur le site Web de la Commission.
http://www.chrc-ccdp.ca

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
Présidente

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
Chief Commissioner

Mars 2001

L'honorable Daniel Hays
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2000* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Ottawa, Canada K1A 1E1

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
Présidente

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
Chief Commissioner

Mars 2001

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2000* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Ottawa, Canada K1A 1E1

TABLE DES MATIÈRES

Préface 1

Introduction 3

La situation des droits de la personne au Canada 5

La protection des droits de la personne 26

La promotion des droits de la personne 39

Les commissaires 48

Structure de la Commission 51

État financier 53

Préface

Le *Rapport annuel 2000* de la Commission canadienne des droits de la personne et le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi* qui l'accompagne témoignent des progrès louables réalisés par la Commission. Je note avec fierté les améliorations que nous avons apportées au traitement des plaintes, notre collaboration avec nos partenaires provinciaux, notre participation aux activités internationales liées aux droits de la personne et notre promotion de ces droits en milieu de travail.

Mais ce rapport ne parle pas seulement de la Commission : il concerne en fait tout le Canada. Comme nation, joignons-nous les gestes à la parole lorsque nous affirmons notre respect pour les droits fondamentaux? Avons-nous édifié une culture des droits de la personne? Et quelle est la situation de ces droits au Canada? Respectons-nous les principes établis dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme?

Notre rapport attire l'attention sur des faits qui permettent de croire que nous avons encore beaucoup à faire, comme nation et comme individus. Je ne suis pas fière de signaler qu'en 2000, les mères célibataires et les femmes âgées sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que la plupart des autres Canadiens, que les personnes handicapées sont trop souvent écartées de la population active et des emplois qui pourraient améliorer leur condition, que les membres des minorités visibles sont exclus de nombreuses sphères de notre société et que les conditions de vie des Autochtones, dans les réserves et ailleurs, sont sensiblement inférieures à celles du reste de la population.

Comment cette situation peut-elle se perpétuer quand le Canada a depuis longtemps convenu avec les autres pays du monde de l'importance des droits politiques et civils aussi bien que des droits économiques, sociaux et culturels? On félicite souvent le Canada de ses réalisations et on le considère comme un chef de file dans le domaine des droits de la personne. Mais nous ne pouvons pas nous dissimuler le fait que, dans un certain nombre de secteurs, nous ne satisfaisons ni à nos propres normes ni à celles de la communauté internationale.

Je trouve particulièrement préoccupante la question de la parité salariale, qui met en cause des principes clés des droits de la personne. La parité salariale est tout aussi essentielle au bien-être économique et social des Canadiens qu'elle l'est à l'égalité des femmes. Et pourtant, la mise en œuvre de la parité salariale se trouve dans l'impasse, les retards s'accumulant à cause des contestations

judiciaires et des questions de procédure. C'est pourquoi la Commission a déposé, en février 2001, un rapport spécial sur la parité salariale intitulé *Le temps d'agir*. Ce rapport fait le point sur l'efficacité des dispositions actuelles de la législation fédérale en matière de parité salariale et propose des moyens de renforcer ces dispositions en se fondant sur l'expérience que la Commission a acquise dans ce domaine depuis plus de vingt ans.

En fait, la Commission parle depuis longtemps de la nécessité de trouver de meilleurs moyens de protéger et de promouvoir les droits de la personne, quels qu'ils soient. Les recommandations formulées en 2000 par le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* constituent d'ailleurs un excellent point de départ pour améliorer la législation. Je ne veux pas dire par là que j'accepte d'emblée toutes les propositions du Comité et, du reste, nous attendons toujours la réponse du gouvernement au sujet des changements qu'il entend apporter. Je suis cependant encouragée de constater que nous réfléchissons aux moyens de faire évoluer notre législation pour que les droits de la personne deviennent une réalité pour chaque Canadien et Canadienne.

La promotion des droits de la personne joue un rôle important dans l'atteinte de cet objectif. Au cours des prochains mois, mes collègues commissaires et moi-même parlerons à beaucoup de gens de ces droits, et notamment de la parité salariale et des droits individuels en milieu de travail. Nous rappellerons à nos auditoires que les droits de la personne sont la responsabilité de tous, pas seulement de la Commission et de ses pendants provinciaux et territoriaux. La protection des droits de la personne incombe à chacun des membres de la société. C'est seulement en pensant à ces droits dans notre vie de tous les jours et en agissant individuellement pour en faire une réalité que nous parviendrons à donner au Canada une vraie culture des droits de la personne.

Introduction

Faire en sorte que les droits de la personne deviennent réalité, c'est là la tâche de la Commission canadienne des droits de la personne, et cette responsabilité est multiple. Qu'il s'agisse d'aider au règlement des plaintes individuelles de discrimination, de susciter des changements étendus dans la société canadienne ou d'enseigner aux Canadiens que le respect des droits de la personne profite à l'ensemble de la société, tout cela fait partie d'une seule et même entreprise : édifier une culture des droits de la personne.

Le Canada fait souvent l'objet d'éloges pour ses réalisations dans le domaine des droits de la personne. Certains diraient même que nous avons déjà remporté la victoire dans les principaux combats à livrer. Aussi désireux que nous soyons d'y croire, nous devons reconnaître qu'il reste encore d'importants problèmes à résoudre dans notre pays. Et comme nous sommes de plus en plus intégrés au réseau mondial des droits de la personne, nous sommes très conscients du fait que les réalisations du Canada sont surveillées de près un peu partout dans le monde.

En signant la majorité des instruments internationaux de protection des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, le Canada s'est engagé à respecter les principes que la communauté internationale a convenu de considérer comme fondamentaux pour les droits de la personne, et a concrétisé cet engagement dans ses politiques, ses pratiques et ses lois. Mais beaucoup pourraient dire que s'il est vrai que nous défendons les droits civils et politiques, nous ne pouvons pas faire la même affirmation dans le cas des droits économiques, sociaux et culturels.

Nous réalisons de plus en plus au Canada que pour faire des droits de la personne une réalité, nous devons insister davantage sur les droits inscrits dans ces instruments. Très récemment, un groupe de travail parlementaire dirigé par la sénatrice Lois Wilson s'est efforcé de souligner l'importance des instruments internationaux au Canada. Cette initiative tombe à point et contribuera à améliorer la compréhension de ces questions.

Il est également clair que le travail de la Commission se rattache étroitement à nos obligations internationales en matière de droits de la personne. Son action dans le domaine de la parité salariale en est un bon exemple, car elle prend directement sa source dans les instruments internationaux. Son rôle dans la protection et la promotion des droits de la personne découle, lui aussi, de ces obligations. La Commission croit d'ailleurs que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devrait être plus explicite à ce sujet. En y

mentionnant clairement ses obligations internationales, le Canada démontrerait que la législation canadienne se fonde sur les principes internationaux qu'il s'est engagé à respecter.

Intitulé *La situation des droits de la personne au Canada*, le premier chapitre du présent rapport fait le point sur les grands développements qui ont marqué l'an 2000 dans le domaine des droits de la personne. Évaluant l'action de notre gouvernement, les décisions de nos tribunaux administratifs et judiciaires et d'autres événements, ce chapitre permet de déterminer dans quelle mesure notre pays a réussi à faire des droits de la personne une réalité pour ses citoyens. Les chapitres intitulés *La protection des droits de la personne* et *La promotion des droits de la personne* décrivent les travaux de la Commission pendant l'année à l'étude.

Ce rapport annuel est l'un de deux documents que la Commission présente au Parlement. Le second, *Rapport sur l'équité en matière d'emploi*, satisfait à l'obligation qu'a la Commission de rendre compte tous les ans de ses activités sous le régime de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce dernier rapport décrit le processus de vérification auquel doit se livrer la Commission et les progrès réalisés par les employeurs pour se conformer à la *Loi*. La Commission publie également un *Rapport juridique* distinct, consacré aux décisions clés rendues en 2000 par les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne.

La situation des droits de la personne au Canada

Nous vivons une révolution mondiale des droits, dont le Canada est l'un des meneurs, a affirmé le célèbre écrivain canadien, Michael Ignatieff, aux conférences Massey 2000. Cette révolution est sans doute imparfaite et incomplète, mais les efforts déployés pour édifier une société qui respecte la diversité, qui s'efforce de surmonter l'adversité et qui célèbre les droits inhérents de tous ses citoyens constituent une leçon utile pour les autres pays.

La révolution des droits a un thème sous-jacent tant au Canada qu'ailleurs dans le monde : les droits de la personne sont universels, indissociables et interdépendants. Malgré les différences individuelles et les particularités nationales, nous possédons tous des droits fondamentaux inhérents tout simplement parce que nous appartenons au genre humain. L'engagement du Canada envers ce principe est mis en évidence tant par notre ratification de nombreux traités et instruments internationaux importants de protection des droits de l'homme depuis 1945 que par le fait que nous sommes considérés comme un modèle par la communauté internationale.

La Commission et les Canadiens qui participent au dialogue sur les droits humains pensent de plus en plus aux liens qui existent entre le régime intérieur des droits de la personne et nos obligations internationales. Après tout, ce sont nos actions — c'est-à-dire les lois adoptées par notre Parlement, les programmes de nos gouvernements, les décisions de nos tribunaux, de même que les actes individuels de notre vie personnelle et professionnelle — qui montrent dans quelle mesure nous sommes proches des normes que nous nous sommes fixées. La Commission espère avoir l'occasion d'explorer ces liens plus à fond au cours des prochaines années.

Cela dit, comment la révolution des droits s'est-elle manifestée au Canada en 2000? Ce compte rendu ne fera qu'effleurer quelques points saillants, mais, comme nous le verrons plus loin, ces quelques éléments témoignent aussi bien de nos progrès que du travail qu'il nous reste encore à faire.

Problèmes raciaux : une conférence de l'ONU pour mesurer nos réalisations

La Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée examinera les réalisations du Canada et d'autres nations relativement au racisme et à la diversité. La conférence, qui aura lieu en 2001 à Durban, en Afrique du Sud, étudiera toute une gamme de sujets, allant des sources et des formes du racisme aux stratégies visant la pleine égalité.

Cette importante conférence est l'occasion d'inciter les Canadiens à aller au-delà de la tolérance pour embrasser la diversité. Déjà en 2000, dans le cadre des préparatifs, les consultations nationales et régionales organisées par le ministère du Patrimoine canadien ont permis de tenir des discussions extrêmement utiles sur les nombreuses formes et conséquences du racisme et de l'intolérance. La Commission a participé à ces consultations et suivi de près les questions qui méritent notre attention au Canada.

Les Canadiens reconnaissent maintenant qu'à travers notre histoire, le traitement que nous avons réservé aux minorités raciales et ethniques est loin d'être sans tache. Il suffit de penser aux immigrants chinois tenus de verser une taxe pour entrer au Canada ou aux autres Asiatiques simplement exclus de notre système d'immigration, aux Canadiens japonais et ukrainiens qui ont été internés parce que leur pays d'origine était en guerre avec le Canada, ou encore au rejet des Juifs fuyant les persécutions nazies. La discrimination contre les Noirs dans de nombreux secteurs de la société canadienne ainsi que les brimades et les vexations généralement infligées aux Autochtones sont d'autres exemples d'un passé dont nous ne sommes pas fiers. La liste est longue. Il n'est donc pas surprenant qu'un peu partout, les consultations aient mis en évidence un thème clé : le Canada doit assumer la responsabilité de sa discrimination et faire amende honorable.

La question des réparations et des indemnités destinées à remédier aux torts du passé semble déjà en tête de liste parmi les grands thèmes de la Conférence mondiale contre le racisme, malgré la réticence de certains pays à voir le sujet inscrit à l'ordre du jour de la rencontre. Comme nous le savons déjà par notre expérience des pensionnats indiens et de l'indemnisation des Canadiens d'origine japonaise internés pendant la guerre, la réparation des torts passés est difficile et complexe. Il faut pourtant s'en occuper avec détermination et imagination si nous voulons bâtir des sociétés où tous les êtres humains se sentent respectés et valorisés. La Commission espère que le Canada fera encore preuve de leadership et saura explorer les moyens de s'attaquer à cette question vitale.

Les préparatifs de la Conférence mondiale contre le racisme vont bon train sur la scène internationale. En décembre, le secrétaire général de la Commission a accompagné une délégation canadienne à la Conférence préparatoire régionale des Amériques, qui a eu lieu à Santiago, au Chili. Les réunions régionales de ce genre jettent les fondations de stratégies et d'engagements renouvelés pour la lutte mondiale et régionale contre le racisme.

Le traitement traditionnellement réservé aux populations autochtones dans le passé comme de nos jours suscite d'importantes préoccupations partout dans les Amériques. La Commission espère collaborer avec le réseau nouvellement établi des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme des Amériques pour faire en sorte que cette question et les problèmes d'autres groupes défavorisés fassent l'objet de discussions approfondies à la conférence et par la suite.

Dix ans après Oka

Il y a dix ans, un affrontement armé entre des Autochtones et des unités de la police et des Forces canadiennes à Oka, au Québec, a attiré l'attention de tout le pays sur les relations entre Autochtones et non-Autochtones. À l'époque, la Commission avait publié une déclaration sur la politique fédérale concernant les Autochtones, intitulée *Un nouvel engagement*. Dans ce document, elle préconisait de collaborer pour repenser les relations entre les Autochtones et le Canada et trouver de nouveaux moyens d'aborder des questions essentielles à notre coexistence. Il est clair aujourd'hui que les progrès réalisés en dix ans ont été insuffisants et bien trop lents.

D'importantes mesures ont été prises. La Commission royale sur les peuples autochtones a formulé de nombreuses propositions concrètes destinées à régler des problèmes de longue date. En réponse, le gouvernement fédéral a publié une déclaration de réconciliation et un plan d'action pour les questions autochtones, intitulé *Rassembler nos forces*. Toutefois, comme ces mesures datent déjà de plusieurs années, il est décourageant de voir que bon nombre des recommandations de la Commission royale n'ont pas encore reçu l'attention qu'elles méritent.

De toute évidence, il faudra des années pour régler les problèmes les plus pressants, comme les revendications territoriales. Oui, le Canada a conclu de nouvelles ententes concernant ces revendications. En 2000, le Parlement a franchi une étape importante en adoptant la loi de mise en œuvre de l'historique Accord final nisga'a, premier règlement d'une revendication territoriale globale en Colombie-Britannique. Dans l'ensemble, cependant, le processus de règlement des revendications territoriales demeure lent et semé de trop d'embûches qui donnent aux gouvernements l'avantage sur les Premières Nations cherchant à faire reconnaître leurs droits légitimes. Le processus moderne de règlement des revendications, qui a vu le jour en 1973, est déjà vieux de près de trois décennies. Dans certains cas, les filles et les fils des chefs autochtones qui s'étaient assis la première fois à la table de négociation ont repris le flambeau. Les revendications sont complexes, et des négociations sérieuses assurant

un traitement équitable de tous les intéressés prennent du temps. Il est néanmoins raisonnable de s'attendre à ce que le Canada complète ce long travail inachevé avant qu'il soit nécessaire pour une troisième génération de négociateurs de prendre place à la table.

Le règlement des revendications particulières

La situation des revendications particulières — concernant l'inexécution d'obligations issues de traités ou la mauvaise gestion des intérêts indiens par le gouvernement — est également décourageante. En 1990, la Commission avait appuyé l'idée d'un organisme indépendant chargé d'accélérer et de faciliter le règlement des centaines de revendications particulières en suspens. Une entité de ce genre, la Commission des revendications des Indiens (CRI), a effectivement été créée et a fait du bon travail.

Toutefois, comme ses membres l'ont eux-mêmes dit et clamé à maintes reprises, la CRI n'a ni le mandat ni l'indépendance nécessaires pour agir. À un moment donné, les membres de la Commission ont collectivement donné leur démission pour protester contre l'insuffisance des pouvoirs que le gouvernement leur avait conférés. Des consultations se poursuivent depuis des années entre le gouvernement et les chefs autochtones en vue de la création d'une nouvelle commission plus efficace, mais les choses semblaient très loin de s'arranger fin 2000.

L'autonomie gouvernementale et la *Loi sur les Indiens*

Le Canada — et c'est tout à son honneur — reconnaît le droit inhérent des peuples autochtones à l'autonomie gouvernementale. Les collectivités autochtones ont effectivement plus d'autonomie que jamais. Et, malgré l'insistance des médias sur des cas d'incurie et de gaspillage (qui ne se limitent nullement aux gouvernements autochtones), dans l'ensemble, les collectivités autochtones administrent remarquablement bien leurs affaires face à des défis parfois extraordinaires.

L'expérience montre que les régimes d'autonomie gouvernementale établis dans le cadre de règlements territoriaux comme ceux de la Baie James assurent une meilleure vie à leurs citoyens. C'est le cas en dépit des questions qui continuent à se poser au sujet de la volonté d'Ottawa et de Québec de se conformer à l'esprit et à la lettre de leurs obligations. Ces préoccupations ont été portées à notre attention par la Commission Crie-Naskapie, organisme indépendant chargé de surveiller la mise en œuvre des dispositions de la Convention de la Baie James relatives à l'autonomie gouvernementale. Les membres de la Commission ont signalé que, malgré des recommandations répétées visant à améliorer la situation, le gouvernement fédéral n'a pas encore répondu d'une manière satisfaisante à la Commission Crie-Naskapie

sur des questions telles que la mise en œuvre des règlements, l'autonomie gouvernementale, le logement et le développement économique. La Commission canadienne des droits de la personne exhorte le gouvernement à régler pleinement et équitablement ces questions.

À l'heure actuelle, les collectivités autochtones, dans leur immense majorité, demeurent assujetties à la *Loi sur les Indiens*. Toutes les parties conviennent que la *Loi* est archaïque et complètement décalée par rapport aux réalités des collectivités autochtones d'aujourd'hui. À la fin de l'année, le ministre des Affaires indiennes a annoncé une refonte de la *Loi sur les Indiens*. Quiconque ayant ne serait-ce qu'une vague connaissance des questions autochtones se souviendra de déclarations semblables faites par les ministres antérieurs depuis plus de 25 ans, et qui sont restées lettre morte. La Commission espère néanmoins que des changements positifs, dont le besoin se fait cruellement sentir, vont finalement se produire.

Le Nunavut

Lorsque le nouveau Territoire du Nunavut a inauguré son assemblée législative à Iqaluit, en octobre 2000, la présidente de la Commission a eu l'honneur de participer aux cérémonies inaugurales. Les Inuits de l'Arctique de l'Est, qui constituent la majorité de la population du nouveau territoire, se sont lancés dans une ambitieuse entreprise de gouvernement septentrional. Malgré des défis logistiques très réels, ils attendent beaucoup de cette expérience exaltante. Le Nunavut aura besoin du plein appui du gouvernement et de la population du Canada pour réussir.

Les conditions de vie des Premières Nations

De l'argent et des efforts ont été consacrés à l'amélioration du logement et de l'infrastructure dans les collectivités des Premières Nations. Aujourd'hui, un plus grand nombre de collectivités ont des logements sains, de l'eau potable et des systèmes hygiéniques d'élimination des déchets. On constate également quelques améliorations de la santé et du bien-être des Autochtones, et même une modeste augmentation de leur espérance de vie.

Comme groupe, cependant, les Autochtones demeurent parmi les plus défavorisés des Canadiens. Un enfant né au sein d'une Première Nation a une espérance de vie de six ans et demi inférieure à celle des enfants canadiens non autochtones. Il est aussi beaucoup plus susceptible d'être atteint du syndrome d'alcoolisme fœtal et d'effets de l'alcool sur le fœtus, déficience évitable due à la consommation d'alcool par la mère durant la grossesse. Que le Canada n'ait pas encore réussi à assurer une pleine égalité sociale et économique à

tous ses citoyens est un fait troublant. L'engagement à atteindre cette égalité représente bien plus qu'un acte de généreuse bienveillance. Il s'agit de bâtir une société où tous les citoyens canadiens jouissent de la dignité et du respect humains qui sont à la base même des droits de la personne au Canada et ailleurs.

Les Innus du Labrador ont fait couler beaucoup d'encre en 2000. Le groupe avait retenu l'attention des médias internationaux il y a quelques années lors de la diffusion d'une vidéo montrant le comportement suicidaire de quelques adolescents. Incapables de maîtriser la situation, les Innus se sont manifestés en 2000 en demandant au gouvernement fédéral et à la province de Terre-Neuve de prendre en charge, loin de leurs foyers, des enfants devenus dépendants des vapeurs d'essence.

En 1993, la Commission avait enquêté sur la situation des Innus du Labrador. Elle avait conclu que, par suite de circonstances particulières reliées à l'entrée de Terre-Neuve dans la Confédération, ils n'avaient pas eu droit à des programmes et des services équivalents à ceux dont disposaient les Autochtones des autres provinces. La Commission avait donc recommandé au gouvernement fédéral de reconnaître les Innus comme des Indiens inscrits au sens de la *Loi sur les Indiens*. Une telle reconnaissance leur aurait donné accès à un soutien social et économique beaucoup plus large. Fin 2000, après la récente crise, le gouvernement a annoncé que les Innus du Labrador auront le même accès aux programmes et aux services que les autres Premières Nations du Canada.

Devant la situation tragique de Davis Inlet et d'autres collectivités ayant des problèmes semblables, on pourrait se demander sérieusement si le Canada accorde à ses populations autochtones les droits que leur garantissent différents instruments internationaux. Ainsi, la *Convention relative aux droits de l'enfant* engage les États parties à prendre « toutes les mesures [...] appropriées pour protéger l'enfant contre toute forme de violence, d'atteinte ou de brutalités physiques ou mentales, d'abandon ou de négligence, de mauvais traitements ou d'exploitation ». De même, le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* reconnaît « le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence ».

Les Autochtones hors réserve

Les gouvernements oublient souvent d'offrir des programmes et des services — sans parler des possibilités d'autodétermination — aux Autochtones vivant à l'extérieur des réserves indiennes. C'est particulièrement le cas des Métis et des Indiens non inscrits, dont beaucoup vivent dans nos grandes agglomérations urbaines. Même si des discussions sont en cours et si certains engagements ont été pris, le gouvernement fédéral et les provinces n'ont pas encore élaboré une approche globale pour répondre aux besoins de ces groupes, en dépit du fait qu'ils forment la majorité des Autochtones du Canada et qu'ils doivent affronter des défis particuliers, notamment des conditions sociales et économiques qui peuvent être inférieures à celles qu'on trouve dans les réserves. Des discussions ont été engagées avec les organisations représentant les Métis et les Indiens non inscrits, mais les signes de progrès réels sont plutôt rares.

Le ministre des Affaires indiennes a annoncé cet automne que les règles électorales des Premières Nations seraient modifiées pour permettre aux membres des bandes vivant hors réserve de voter aux élections des conseils de bande et aux référendums tenus conformément à la *Loi sur les Indiens*. Ce faisant, le gouvernement applique une décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Corbiere c. Canada (Ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien)*. Cette initiative permettra à plus de 200 000 nouveaux électeurs d'avoir leur mot à dire lors d'élections et de référendums susceptibles d'avoir des incidences importantes sur leur vie.

Dans l'ensemble, ce développement est favorable à l'autonomie gouvernementale, mais, comme l'ont signalé les Premières Nations, l'application de la décision de la Cour suprême aura peu d'avantages pratiques si les gouvernements autochtones ne reçoivent pas suffisamment de ressources pour répondre aux besoins de tous leurs citoyens.

Réparation de la discrimination du passé

Comme nous l'avons noté plus haut dans les passages traitant de la Conférence mondiale contre le racisme, la réparation des actes de discrimination raciale commis dans le passé est une question cruciale. Au Canada, l'expérience des anciens élèves des pensionnats autochtones, qui étaient financés par le gouvernement fédéral et administrés par des organisations religieuses, en est un exemple. Tant la recherche historique que les décisions judiciaires ont établi que les sévices physiques et sexuels étaient courants dans ces pensionnats, de même que la privation systématique des Autochtones de leur culture et de leur langue. En 1998, le gouvernement du Canada a exprimé son profond regret pour les torts subis par les Autochtones dans ces établissements.

Mais, les tribunaux sont maintenant saisis de plus de 7 000 actions reliées aux abus subis dans les pensionnats, et on s'attend à des milliers d'autres. Comme l'a souligné la Commission du droit du Canada dans une étude innovatrice publiée récemment sur les sérvices infligés aux enfants dans des établissements canadiens, il existe des moyens pratiques de régler ces affaires hors cour, de façon à éviter un procès souvent préjudiciable à des gens déjà profondément marqués par leur séjour dans les pensionnats. Il est donc encourageant de noter que le vice-premier ministre a engagé des discussions visant à parvenir à un règlement global et équitable en dehors du système judiciaire.

Supprimer les obstacles à l'égalité pour les personnes ayant une déficience

D'après le recensement de 1991, 4,2 millions d'entre nous, c'est-à-dire un Canadien sur six de tous les âges, ont une déficience. Dans beaucoup de collectivités, le taux est encore plus élevé. Par exemple, près de 30 % des adultes autochtones déclarent une déficience, ce qui représente le double de la moyenne nationale.

En 2000, assurer à tous les Canadiens handicapés l'accès aux lieux de travail, aux établissements publics et aux services devrait aller de soi. Malheureusement, il faut admettre que nous avons encore beaucoup à faire pour débarrasser notre société des obstacles. Cela dit, il y a plusieurs faits positifs à signaler pour l'année à l'étude.

Les guichets automatiques

Pour la plupart des Canadiens, l'utilisation de guichets automatiques est depuis longtemps chose courante. Pour les Canadiens ayant une déficience, cependant, ces dispositifs modernes sont souvent inaccessibles. La plupart des guichets automatiques ne sont pas adaptés aux besoins spéciaux des personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle, ni des personnes qui ont des problèmes de dextérité ou qui se déplacent en fauteuil roulant. Les terminaux de point de vente, qui permettent aux consommateurs de porter leurs achats directement au débit de leur compte de banque, sont également inaccessibles pour beaucoup de gens.

La Commission accueille favorablement toutes les initiatives visant à créer des guichets automatiques et des terminaux de points de vente sans obstacles. Elle a d'ailleurs collaboré avec l'Association canadienne de normalisation (maintenant connue sous le nom de CSA International) pour aider à mettre au point une nouvelle norme de conception des guichets automatiques. La Commission espère pouvoir examiner ces questions de plus près en 2001 pour trouver des solutions pratiques.

Les obstacles à la communication pour les personnes sourdes ou malentendantes

Nous vivons dans un monde où le fait d'écouter une émission de télévision, de pouvoir se faire entendre devant un tribunal ou de participer à une réunion peut revêtir une importance capitale pour notre bien-être social et culturel ou encore, ce qui n'est sûrement pas moins important, pour nos perspectives d'emploi ou d'éducation. Cette réalité comporte des obstacles inimaginables à une pleine participation à la société canadienne pour les dizaines de milliers de personnes qui sont sourdes ou manquent d'acuité auditive. La Commission se félicite donc de deux décisions récentes qui aideront les personnes sourdes ou malentendantes à surmonter les obstacles à la communication. Les deux décisions découlent de plaintes déposées auprès de la Commission.

Après l'audition de la plainte présentée par Henry Vlug, de Vancouver, le Tribunal canadien des droits de la personne a ordonné au réseau anglais de Radio-Canada et à Newsworld de sous-titrer la totalité de leurs émissions de télévision. Cette décision est particulièrement digne de mention parce que le tribunal s'est inspiré du modèle d'adaptation défini par la Cour suprême du Canada en 1999 dans les affaires *Meiorin* et *Grismer* (que nous avons examinées en détail dans notre rapport annuel 1999).

Le tribunal a conclu que Radio-Canada était tenue de répondre aux besoins des téléspectateurs sourds en leur assurant un service complet de sous-titrage à moins de pouvoir prouver que cela lui imposerait une contrainte excessive. Radio-Canada a produit une preuve selon laquelle il aurait été trop coûteux de sous-titrer la totalité des émissions, mais n'a pas réussi à convaincre le tribunal. La décision prise confirme une fois de plus que l'accès est un droit fondamental garanti par la loi, dont on ne saurait priver personne autrement que dans des circonstances extraordinaires. Radio-Canada a demandé un contrôle judiciaire de la décision, mais la Commission espère qu'il sera possible de trouver un terrain d'entente permettant un règlement à l'amiable.

Dans une autre affaire importante, la Cour canadienne de l'impôt (CCI) a réglé la plainte d'une personne sourde en adoptant une nouvelle politique qui assure des services d'interprétation gestuelle et de sous-titrage aux personnes sourdes ou malentendantes à toutes ses délibérations. Scott Simser avait déposé une plainte auprès de la Commission parce qu'à titre de stagiaire en droit au ministère de la Justice, il était tenu de représenter le ministère devant la CCI et avait donc besoin de services de sous-titrage en temps réel pour suivre les délibérations. La Commission a porté ce règlement à l'attention d'autres commissions, cours et organismes fédéraux ainsi que des

commissions provinciales et territoriales des droits de la personne, en les encourageant à emboîter le pas à la CCI pour rendre leurs délibérations accessibles à tous les Canadiens.

L'accès universel grâce à la technologie

Un groupe de travail fédéral dirigé par le Conseil national de recherches a réalisé des progrès louables en définissant des stratégies qui aideront le gouvernement fédéral à mettre les technologies de l'information au service des employés et des citoyens qui ont une déficience. Le rapport du groupe de travail, *De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous*, a été publié en mars 2000. Les recommandations formulées ont pour but de surmonter les obstacles actuels et de rendre accessible à tous les employés handicapés l'environnement technologique de la fonction publique fédérale. Le rapport vise à minimiser l'adaptation individuelle au cas par cas, grâce à l'adoption de normes d'accessibilité dans toute l'administration fédérale, au soutien d'une politique d'achat de biens et de services accessibles et à une plus grande sensibilisation des fonctionnaires fédéraux — notamment les gestionnaires, le personnel responsable des technologies de l'information et les personnes handicapées — aux questions d'accessibilité.

Les recommandations du rapport pourraient avoir une incidence importante sur l'employabilité et le taux d'activité des personnes ayant une déficience. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a cependant attendu jusqu'en novembre pour répondre au rapport du groupe de travail, et sa réponse ne semble pas comporter, comme on l'aurait espéré, un engagement ferme à agir rapidement. Comme il est très important que les employés, y compris ceux qui ont une déficience, puissent trouver leur place sur le marché du travail, la Commission suivra de près la situation pour veiller à ce que des mesures concrètes soient prises.

Un nouvel obstacle?

La Commission a été troublée d'apprendre que Citoyenneté et Immigration Canada envisage d'imposer aux immigrants un dépistage obligatoire du virus de l'immunodéficience humaine (VIH). Sans perdre de vue l'obligation qu'a le gouvernement de tenir compte, dans le cadre du processus d'immigration, des menaces à la santé publique et du fardeau possible pour le régime de santé, la Commission croit qu'il faut parvenir à un certain équilibre entre cette obligation et l'attachement du Canada aux droits humains fondamentaux et à la non-discrimination.

La Commission n'est pas convaincue qu'un dépistage obligatoire de la séropositivité est nécessaire pour préserver la santé et la sécurité des Canadiens. Elle n'est pas non plus persuadée que l'admission

d'immigrants séropositifs imposerait inévitablement un fardeau indu au régime de santé. Ainsi, dans leurs directives internationales concernant le VIH/sida et les droits de l'homme, les Nations Unies déclarent que « toute restriction [à la liberté de circuler et de choisir son lieu de résidence] uniquement fondée sur une infection à VIH réelle ou soupçonnée, y compris le dépistage pour le VIH des personnes effectuant des voyages internationaux, revêt un caractère discriminatoire et ne saurait être justifiée par des raisons de santé publique ».

La Commission soutient depuis longtemps que les décisions déclarant des personnes inadmissibles pour des raisons médicales doivent se fonder sur l'évaluation de chaque intéressé par des experts et tenir compte de considérations médicales, sociales et humanitaires. Compte tenu des variations considérables du rythme d'évolution du VIH entre la séropositivité et les premières manifestations du sida, il ne faudrait pas exclure collectivement des gens sur la base d'hypothèses stéréotypées relatives à leur état de santé dans cinq ou dix ans.

Les femmes en prison

La Commission a été heureuse d'apprendre que la Prison des femmes, à Kingston, a finalement fermé ses portes en juillet 2000 pour être remplacée par quatre établissements régionaux récemment construits et un pavillon de ressourcement pour les détenues autochtones.

Depuis son ouverture en 1934, la prison de Kingston, seul établissement pénitentiaire pour femmes du Canada, a suscité des préoccupations. Comme M^me^ le juge Louise Arbour l'a dit dans son rapport d'enquête de 1996 sur les incidents survenus à Kingston, les indices recueillis tendent à « prouver que les programmes correctionnels et les installations pour femmes ont été largement insatisfaisants, en quantité, en qualité et en diversité inférieures à ceux des hommes délinquants ».

La situation des détenues à sécurité maximale continue cependant à poser un problème. Le Service correctionnel du Canada (SCC) a annoncé qu'il ferait construire des blocs à sécurité renforcée pour ces détenues. Entre-temps, celles-ci demeurent dans des installations destinées aux délinquants de sexe masculin. Le fait d'emprisonner des femmes dans des établissements pour hommes est contraire à l'*Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus* des Nations Unies. Toutes les détenues devraient pouvoir purger leur peine dans un établissement correctionnel pour femmes. Toutes devraient également avoir accès aux programmes de counselling, de formation professionnelle et d'éducation nécessaires pour favoriser

une réinsertion réussie dans la société. La Commission exhorte donc le SCC à terminer sans délai les modifications entreprises dans les établissements régionaux pour femmes.

Une autre mesure se fait attendre : la mise en place d'une politique de lutte contre le harcèlement pour les détenues. Des vérificatrices indépendantes, nommées par le gouvernement pour surveiller l'emploi d'agents correctionnels de sexe masculin dans les prisons pour femmes, ont encouragé le SCC à élaborer une telle politique, comme première étape de la lutte contre le harcèlement des délinquantes par des non-détenus. La Commission tient à répéter une fois de plus que cette mesure de base est nécessaire.

Devant les tribunaux

Les tribunaux sont saisis de beaucoup de questions relatives aux droits fondamentaux de la personne. En 2000, les savants juges canadiens ont examiné attentivenent le sens et la portée de la notion d'égalité devant la loi, qui est en pleine évolution.

Les tribunaux ont continué à faire preuve de leadership dans la définition des droits des personnes ayant une déficience. Dans une importante affaire qui avait commencé par le dépôt d'une plainte auprès de la Commission, la Cour fédérale a confirmé la décision d'un tribunal selon laquelle le gouvernement fédéral n'avait pas tenu compte des besoins d'une employée ayant un trouble d'apprentissage. Dans *Green c. Commission de la fonction publique, Conseil du Trésor et Développement des ressources humaines*, le tribunal avait conclu que ces trois ministères avaient fait preuve de discrimination à l'endroit de Nancy Green en lui refusant une promotion. M^me^ Green avait échoué à un test d'aptitude obligatoire en langue seconde et avait donc été jugée incapable d'atteindre le niveau de compétence linguistique voulu pour obtenir une promotion. Toutefois, ses résultats au test étaient dus à un trouble d'apprentissage, la dyslexie dans le traitement des informations auditives.

La Cour fédérale a convenu avec le tribunal que les ministères devraient mieux répondre aux besoins des employés ayant des troubles d'apprentissage. Figuraient parmi les mesures recommandées un programme de formation pour les employés sur les mécanismes permettant de tenir compte des besoins des personnes ayant des troubles d'apprentissage et la mise au point d'une autre méthode pour vérifier l'aptitude de ces personnes en langue seconde. La Commission conseille les ministères sur l'élaboration d'un programme de formation.

Dans trois affaires venant du Québec, la Cour suprême du Canada a soutenu que les perceptions relatives aux capacités d'une personne peuvent créer les mêmes obstacles que des limitations physiques réelles. Les plaignants dans l'affaire *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, Réjeanne Mercier, Palmerino Troilo et Jean-Marc Hamon, se sont vu refuser des emplois ou ont été congédiés par suite de conditions médicales réelles ou perçues, même si ces conditions ne les empêchaient pas de s'acquitter de leurs fonctions. La Cour a rendu une décision très claire : un employeur ne peut pas, par crainte de problèmes à venir, refuser d'employer une personne ayant un handicap, une affection ou une anomalie physique qui ne l'empêche pas de faire le travail demandé.

La Cour d'appel de l'Ontario a, de son coté, souligné que les employeurs doivent pouvoir justifier le dépistage des drogues. Dans l'affaire *Entrop c. Imperial Oil*, la Cour devait décider si les tests de dépistage de l'alcool et de la drogue de la Compagnie pétrolière impériale constituaient de la discrimination fondée sur la déficience. La Cour a adopté le modèle d'analyse défini par la Cour suprême dans les arrêts *Meiorin* et *Grismer* pour déterminer si les tests représentaient une exigence raisonnable. Ses conclusions se basaient dans une grande mesure sur la question de savoir si les tests peuvent établir qu'une personne est capable de s'acquitter des fonctions de son poste. De l'avis de la Cour, comme le dépistage de l'alcool permet de déterminer si les facultés sont effectivement affaiblies, il peut être justifié tant que les sanctions en cas de test positif sont adaptées à la situation de l'individu. Par contre, le dépistage de la drogue effectué au hasard ou avant l'embauche ne fournit pas de renseignements sur la capacité de faire un travail et n'est donc pas justifié aux yeux de la Cour.

La politique sur le dépistage de la drogue que la Commission a adoptée en 1999 permet les tests dans des circonstances limitées. À la lumière du jugement précédemment décrit, la Commission est en train de revoir cette politique pour s'assurer qu'elle est compatible avec l'interprétation actuelle de la loi.

La Commission a été interpellée de façon directe et immédiate par une décision rendue par la Cour fédérale du Canada dans un contrôle judiciaire relatif à une affaire de parité salariale mettant en cause Bell Canada et un grand nombre de femmes travaillant pour cette entreprise. Comme nous l'expliquons dans le chapitre intitulé *La protection des droits de la personne*, Bell a contesté l'impartialité du

tribunal constitué pour instruire l'affaire. Ayant jugé qu'il existait une appréhension de partialité, la Cour a suspendu les travaux du tribunal. La Commission en a appelé de cette décision. Entre-temps, les autres tribunaux ont également suspendu leurs instances, en attendant que les cours supérieures se prononcent sur la question de partialité soulevée par la Cour fédérale.

Ce développement est particulièrement troublant pour la Commission. Il y a seulement deux ans, en 1998, le gouvernement avait modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour éviter les problèmes de partialité évoqués dans une décision antérieure de la Cour fédérale sur la même affaire. Maintenant que s'est déclenché un nouveau processus d'appel qui pourrait ne pas aboutir avant plusieurs années, de nombreuses causes importantes touchant les droits de la personne vont être retardées.

Modifications législatives

L'application des instruments internationaux de protection des droits de l'homme à la législation canadienne est une question à laquelle la Commission et d'autres parties qui s'intéressent aux droits de la personne accordent de plus en plus d'importance.

Le Canada a ratifié la plupart des grands instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme établis depuis 1945. Il proclame sans cesse son attachement et son respect pour les principes qui y sont énoncés. Même si nos tribunaux portent une plus grande attention aux incidences intérieures de nos obligations internationales, le gouvernement ne semble pas pressé d'inscrire ces obligations dans la législation canadienne.

Tout ou partie de certains traités internationaux ont été mis en œuvre dans la loi dans des domaines tels que la protection des réfugiés, l'extradition, la fiscalité, la propriété intellectuelle et le commerce. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne contient, cependant, aucune mention particulière des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme dont le Canada est signataire. Pourtant, certains codes provinciaux des droits de la personne, comme celui de l'Ontario, reconnaissent la *Déclaration universelle des droits de l'homme* dans leur préambule. La Commission souhaite que le gouvernement envisage sérieusement d'intégrer ces instruments internationaux dans la législation canadienne. Une telle initiative garantirait l'acceptation pleine et entière par le Canada de ses obligations internationales.

L'égalité des couples homosexuels

La Commission a été heureuse de constater, à l'examen du programme législatif 2000 du Parlement, que des mesures pratiques ont été prises pour reconnaître l'égalité des couples homosexuels. Le projet de loi C-23, *Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations*, a été adopté et a pris effet en 2000. La *Loi* modifie 68 autres lois fédérales, comme la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* et la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Les avantages et obligations qui s'appliquaient déjà aux conjoints mariés et de fait vont désormais s'étendre aux partenaires de même sexe. La Commission croit que ces modifications sont à la fois concrètes et symboliques. Elles reconnaissent l'égalité des conjoints de même sexe non seulement dans l'abstrait ou en théorie, mais dans l'application quotidienne de nos lois.

Immigration et statut de réfugié

En 2000, le gouvernement a tenté de réformer les systèmes d'immigration et de détermination du statut de réfugié. Le projet de loi C-31, *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, est resté au feuilleton de la Chambre lors du déclenchement des élections fédérales, mais a été réintroduit en février 2001. Cette mesure législative apporterait d'importantes modifications au système d'immigration canadien. Quelques-uns de ces changements seraient positifs. Dans l'ensemble, cependant, la Commission craint que le projet de loi ne ternisse la réputation enviable du Canada comme terre d'accueil de nouveaux immigrants et de réfugiés fuyant les persécutions.

La meilleure illustration de cette crainte est sans doute l'emploi projeté du terme « étranger » pour désigner toute personne qui n'a pas la citoyenneté canadienne, même si elle a obtenu le statut de résident permanent (ce statut permet aux immigrants de présenter une demande de citoyenneté canadienne). Comme l'a noté le Conseil canadien pour les réfugiés, ce changement pourrait favoriser la perception que les non-Canadiens sont des indésirables et compromettre ainsi la situation des résidents permanents à titre de membres de la société canadienne.

Comme nous sommes tous, à l'exception des Autochtones, les descendants d'« étrangers », on peut se demander très sérieusement si le changement proposé reflète le genre de société inclusive et ouverte que souhaitent les Canadiens.

Parmi les éléments positifs du projet de loi, il convient de mentionner que la mesure législative établit une distinction claire entre les questions d'immigration et de protection des réfugiés, qu'elle reconnaît les unions de fait, y compris les unions homosexuelles, et qu'elle prévoit l'échange de renseignements concernant la sécurité avec d'autres pays. Le projet de loi garantit également aux demandeurs du

statut de réfugié le droit d'en appeler plus facilement des décisions rendues dans leur cas.

La Commission s'inquiète, par contre, des dispositions du projet de loi qui étendraient la liste des motifs pour lesquels un réfugié peut être détenu. Le bureau canadien du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés a exprimé des préoccupations au sujet de cet aspect du projet de loi dans un mémoire présenté au gouvernement. Malheureusement, plusieurs pays détiennent invariablement un grand nombre de demandeurs d'asile, parfois dans des conditions qui laissent beaucoup à désirer. Ces pays ont été sévèrement critiqués sur la scène internationale pour avoir omis de se conformer aux normes internationales. La Commission espère que le Canada ne s'engagera pas dans cette voie.

Du côté positif, la Commission a été heureuse de noter qu'après des années de débat et une contestation judiciaire, le gouvernement a décidé de réduire les exigences imposées aux demandeurs sans papiers pour leur accorder le statut de résident permanent. Ces demandeurs, qui fuient habituellement des pays où l'autorité civile s'est totalement effondrée, se trouvaient dans une position peu enviable. Incapables d'établir leur identité de façon probante, ils étaient tenus d'attendre un minimum de cinq ans avant de pouvoir demander le statut de résident permanent, qui confère certains avantages non négligeables, comme la possibilité de réunification de la famille. Le gouvernement a maintenant convenu qu'en l'absence de papiers officiels, il suffira de produire des déclarations sous serment de deux personnes pouvant attester l'identité du demandeur.

La Commission est également heureuse que le gouvernement ait jugé bon de supprimer le droit de 975 $ exigé des réfugiés pour l'établissement. Elle avait depuis longtemps exprimé l'avis que ce droit était un fardeau injustifié pour des personnes qui avaient déjà connu d'importantes difficultés.

Le point sur les questions relatives aux droits de la personne

La participation des minorités visibles à la fonction publique fédérale

En avril 2000, le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, également connu sous le nom de Groupe de travail Perinbam, a publié son rapport, *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, qui était attendu avec un grand intérêt dans tout le secteur public fédéral.

Lorsque le Secrétariat du Conseil du Trésor avait formé le groupe un an plus tôt, il l'avait chargé d'examiner la situation des minorités visibles dans la fonction publique et d'élaborer un plan d'action comportant des points de repère et des mécanismes de suivi pour en contrôler l'exécution. Dans son rapport, le groupe de travail recommande l'adoption d'une série de repères et la mise en œuvre de stratégies de formation, de responsabilisation des cadres et de mesure

du rendement afin de rendre la culture organisationnelle de la fonction publique plus accueillante pour les minorités visibles et de porter leur représentation au niveau de leur disponibilité dans la population active. Le rapport invite également le gouvernement à solliciter des avis extérieurs et à engager 10 millions de dollars pour assurer la réussite du plan d'action.

Le Conseil du Trésor a accepté le plan d'action et adopté la recommandation proposant d'établir un groupe consultatif extérieur chargé de conseiller et de guider le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la Commission de la fonction publique. Ce sont là des premiers pas importants, mais le vrai travail reste encore à faire. À moins d'un effort efficace et soutenu de mise en œuvre des recommandations du groupe de travail, les minorités visibles continueront à affronter de sérieux obstacles à leur avancement professionnel dans la fonction publique. Comme nous le soulignons dans le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi* qui accompagne le présent rapport annuel, il est essentiel que les ministères ne se contentent pas d'embaucher au niveau des repères recommandés. L'embauche doit s'accompagner de mesures positives pour supprimer les obstacles professionnels et modifier les attitudes négatives qui sont à la source de l'exclusion des minorités visibles.

Les femmes âgées vivant dans la pauvreté

Condition féminine Canada a publié en 2000 un rapport de Monica Townson intitulé *Réduire la pauvreté parmi les femmes âgées*, qui signale que, même si la situation des femmes âgées s'est améliorée au cours des dernières décennies, près de la moitié de celles qui vivent seules se situaient encore en 1997 en deçà du seuil de faible revenu de Statistique Canada, qu'on assimile généralement au seuil de la pauvreté. En moyenne, les femmes âgées ont un revenu qui est inférieur de plus de 10 000 $ à celui des hommes âgés vivant seuls. Dans un pays aussi prospère que le Canada, c'est un fait assez troublant.

La pauvreté parmi les femmes âgées découle en grande partie de problèmes systémiques tels que la ghettoïsation des femmes dans des emplois essentiellement féminins — qui sont souvent sous-évalués et peu rémunérés — et leur retrait de la population active pendant des périodes plus ou moins longues pour s'occuper des enfants et des membres âgés de la famille. Par suite de ces problèmes, les femmes ont moins de possibilités d'économiser pour la retraite. Townson note qu'il est nécessaire de s'attaquer aux questions de ce genre si l'on veut éliminer la pauvreté parmi les personnes âgées.

L'intégration des femmes et l'équité en emploi dans les Forces canadiennes

À la Défense nationale, le Comité consultatif ministériel sur l'intégration des femmes et l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes a publié son premier rapport en avril 2000. Le rapport signale que certains éléments des Forces ont réalisé des progrès, mais que l'intégration des femmes dans les postes de combat continue d'être problématique, particulièrement dans le Commandement de la Force terrestre.

Le Comité consultatif a formulé un certain nombre de recommandations et défini deux besoins essentiels. Le premier est d'établir un environnement inclusif et accueillant dans les Forces canadiennes, non seulement pour les femmes, mais aussi pour les Autochtones et les membres des minorités visibles. Le second est d'avoir des chefs qui favorisent l'établissement d'un tel environnement ouvert aux femmes, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles. Le Comité consultatif a recommandé des moyens d'améliorer les attitudes et les pratiques dans certains secteurs du Commandement de la Force terrestre, qui semble avoir pris du retard à cet égard par rapport aux Commandements aérien et maritime. Selon le rapport, « [l']Armée de terre en particulier doit démontrer par ses actes, pas seulement par ses paroles, que la diversité est essentielle à l'efficacité opérationnelle ». Le Comité a fait de l'excellent travail. La Commission exhorte donc le ministre à proroger son mandat pour qu'il soit possible de prendre les mesures nécessaires.

Les femmes dans les postes de direction

Bien que la situation se soit améliorée, le « plafond de verre » subsiste encore pour les femmes qui occupent des postes de direction. Deux études ont abordé cette question en 2000. Le Réseau des femmes exécutives WXN et le Conference Board du Canada sont arrivés à des conclusions semblables au sujet des obstacles que doivent surmonter les femmes cadres.

Dans son rapport, *Moving Forward 2000: The Experience and Attitudes of Executive Women in Canada*, le Réseau des femmes exécutives rend compte des résultats d'un sondage effectué auprès de 350 femmes occupant des postes de direction. Même si beaucoup de répondantes croyaient que la plupart des formes de discrimination sexuelle auront été éliminées d'ici le milieu du siècle, plus de 40 % étaient d'avis que cette discrimination ne disparaîtra jamais complètement. Les répondantes pensaient que les femmes finiraient par occuper la moitié des postes supérieurs de la fonction publique fédérale, mais ne croyaient pas pouvoir en dire autant du secteur privé. De plus, les jeunes femmes semblaient moins optimistes que leurs aînées quant au rythme des progrès.

L'étude du Conference Board, *Creating High Performance Organizations: Leveraging Women's Leadership*, signale que, même s'il est jugé important de tenir les gestionnaires responsables d'une représentation équitable des femmes dans l'effectif, moins de la moitié des organisations consultées cherchaient vraiment à déterminer si leurs gestionnaires réussissaient à favoriser la diversité en milieu de travail. Et encore moins font un suivi de la répartition selon le sexe des promotions et des cessations de fonctions.

Les deux enquêtes confirment une préoccupation que la Commission exprime depuis un certain temps : le « plafond de verre » est encore présent dans bien des milieux de travail, et les employeurs Canadiens doivent agir en priorité pour changer la situation.

Une nouvelle vision nécessite une nouvelle loi

La Commission recommandait depuis un certain temps que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit actualisée pour être mieux adaptée aux manifestations contemporaines de la discrimination dans la société canadienne. Elle a donc été heureuse que la ministre de la Justice charge un comité présidé par le juge Gérard La Forest d'examiner la *Loi*. En 2000, le comité a déposé son rapport, *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision*, dans lequel il formulait des recommandations d'une portée considérable.

Le comité a mis en évidence bon nombre des principes de réforme que la Commission préconisait depuis des années. Il a souligné, par exemple, l'importance de donner à la Commission les pouvoirs nécessaires pour prévenir la discrimination au lieu d'y remédier après coup. Cela pourrait se faire grâce à des mesures telles que des enquêtes et des vérifications, des pouvoirs accrus de réglementation et de normalisation et des ressources plus nombreuses pour faire des recherches, élaborer des politiques et promouvoir le respect des droits de la personne. Le comité a proposé une idée qui intéresse particulièrement la Commission : le concept des régimes de responsabilité interne. La Commission favorise depuis longtemps le règlement des problèmes en milieu de travail, c'est-à-dire là où ils peuvent être résolus rapidement et équitablement. L'idée de faire de la responsabilité interne un processus formel, en obligeant tous les employeurs à instaurer des recours internes, mérite un examen sérieux.

La Commission convient avec le comité qu'il est nécessaire de rendre le système de traitement des plaintes plus rapide, plus efficace, plus transparent et plus accessible. Elle se félicite de la recommandation qui préconise de faire de la sensibilisation et de la promotion une fonction prévue par la loi, tout comme le processus de règlement des

plaintes, et de lui assurer les ressources correspondantes. La Commission appuie également la recommandation d'inclure la condition sociale parmi les motifs de distinction illicite.

La Commission a des réserves, du moins à première vue, au sujet d'autres recommandations. Le modèle d'accès direct, qui permettrait aux plaignants de s'adresser directement au tribunal, constitue certes une approche novatrice et intéressante, mais il serait vulnérable aux mêmes problèmes que le système actuel. Comme les auteurs du rapport en conviendront sûrement, le modèle d'accès direct fait partie d'un ensemble intégré de recommandations. Il devrait être adopté en même temps que d'autres éléments nécessaires, comme le régime de responsabilité interne ou le renforcement de la recherche, de la promotion et de l'élaboration de politiques, de façon à réduire le nombre de cas et à éviter de surcharger le système ou de le rendre excessivement coûteux.

Il est également nécessaire de songer au déséquilibre possible des forces entre les parties à une plainte. Beaucoup de mis en cause, au niveau fédéral, sont de grandes sociétés ou des ministères ayant d'importants services juridiques pour protéger leurs intérêts. Pour leur part, les plaignants dans les affaires relevant des droits de la personne sont en général des particuliers qui ne disposent pas des mêmes ressources. Les chances que les mis en cause aient le dessus sont évidentes. Le comité recommande d'établir des cliniques chargées de donner des conseils juridiques aux plaignants. Toutefois, s'il faut en juger d'après les régimes actuels d'aide juridique, les cliniques proposées auraient vraisemblablement des ressources insuffisantes et pourraient donc rarement offrir des services comparables à ceux dont disposent les grands mis en cause.

Comme nous l'avons mentionné au début de ce chapitre, le système canadien des droits de la personne fait partie d'un régime international de protection des droits de l'homme. Nous nous félicitons donc de la recommandation du comité qui préconise de donner à la Commission le mandat officiel de collaborer avec les institutions nationales étrangères des droits de l'homme, ainsi que de son soutien pour un rôle explicite de la Commission dans la vérification du respect de nos obligations internationales dans ce domaine. À cet égard, la Commission appuie l'initiative parlementaire dirigée par la sénatrice Lois Wilson, avec laquelle la présidente de la Commission s'est entretenue en octobre 2000. L'initiative a pour objet de trouver des moyens de veiller au respect des engagements internationaux du Canada en matière de droits de l'homme et d'examiner le rôle que pourraient jouer le gouvernement, la société civile et les organismes tels que la Commission.

Le comité a recommandé que le préambule de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* mentionne les diverses ententes internationales sur l'égalité et la discrimination auxquelles adhère le Canada. Ce serait là un premier pas important en vue de s'assurer que les lois canadiennes reflètent pleinement l'ensemble de nos obligations internationales.

Il y a un autre aspect de la *Loi*, la parité salariale, qui ne faisait pas partie du mandat du comité de révision, mais qui n'exige pas moins un examen urgent. C'est en 2000 qu'a été mis en œuvre le règlement de l'une des plus importantes affaires de parité salariale de l'histoire du Canada, et ce, après des années d'audiences des tribunaux. Cela dit, les années de contestations judiciaires et les centaines de journées d'audition qu'il a fallu pour parvenir au règlement montrent très clairement que le système actuel de parité salariale est vicié à la base.

Le gouvernement s'est engagé à entreprendre un examen complet de la parité salariale et, fin 2000, il semblait se préparer à établir un groupe de travail à cette fin. Au moment où le présent rapport annuel sera rendu public, la Commission aura déposé au Parlement un rapport spécial décrivant le fonctionnement actuel des dispositions législatives relatives à la parité salariale et proposant des moyens de les améliorer pour l'avenir.

La protection des droits de la personne

Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission a, entre autres, pour rôle de protéger les droits de la personne au Canada. À cette fin, elle étudie et tente de régler les plaintes de discrimination déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services relevant de la compétence fédérale.

La Commission s'occupe des plaintes portant sur des actes allégués de discrimination liés à l'un des onze motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi* : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. Outre les efforts qu'elle déploie pour tenter de régler les plaintes de discrimination contre des individus, la Commission s'efforce d'amener des changements susceptibles de toucher de larges groupes de personnes, en faisant enquête sur des plaintes de discrimination systémique et de disparité salariale.

Comme le prévoit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une plainte peut passer par un certain nombre d'étapes différentes, selon les circonstances de l'espèce. Certaines plaintes peuvent se régler assez rapidement, suivant la nature des allégations et l'empressement des parties à s'entendre. D'autres prennent plus de temps, surtout si elles nécessitent une enquête approfondie ou si la Commission décide, au terme de l'enquête, de désigner un conciliateur ou de renvoyer l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne. Un tableau décrivant le processus de traitement des plaintes figure à la fin du chapitre.

En 2000, la Commission a apporté plusieurs améliorations au processus de traitement des plaintes, qui devraient en augmenter l'efficacité, en réduire la durée dans la mesure du possible et contribuer ainsi à mieux servir les Canadiens. Un nouveau service de médiation a déjà permis de régler un certain nombre de cas sans passer par l'étape de l'enquête. En même temps, une série d'améliorations au processus d'enquête, notamment l'application rigoureuse de délais d'exécution normalisés aux différentes étapes, devrait raccourcir les procédures de la Commission et les rendre plus efficaces et plus transparentes.

Nouvelles plaintes

En 2000, la Commission a reçu 1 238 nouvelles plaintes, dont 562 ont été déposées par écrit et signées par les plaignants, déclenchant ainsi le processus d'enquête et de décision de la Commission. Les affaires qui n'ont pas mené à la signature d'une plainte officielle n'ont pas eu de suites pour diverses raisons. Parfois, une analyse plus

poussée a permis de se rendre compte que l'affaire ne relevait pas de la compétence de la Commission. D'autres fois, les plaignants ont décidé de ne pas donner suite à l'affaire ou la situation s'est réglée par d'autres moyens.

Les tableaux présentés dans les pages qui suivent donnent des renseignements sur la ventilation des nouvelles plaintes reçues par la Commission en 2000 selon la province, le motif de distinction illicite et la nature des allégations.

Le tableau 1 ci-dessous présente une ventilation des nouvelles plaintes déposées au cours des trois dernières années selon la province de résidence du plaignant. Comme par les années passées, la plupart des plaintes venaient de l'Ontario, du Québec et de la Colombie-Britannique.

Tableau 1
Ventilation des nouvelles plaintes par province ou territoire
1998 à 2000

	1998		1999		2000	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	46	3	30	2	16	1
Île-du-Prince-Édouard	92	5	15	1	8	1
Nouvelle-Écosse	95	5	85	6	80	7
Nouveau-Brunswick	62	3	61	4	45	4
Québec	261	15	255	18	204	16
Ontario	579	33	533	37	496	40
Manitoba	162	9	95	7	78	6
Saskatchewan	78	4	69	5	54	4
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	86	5	91	6	127	10
Colombie-Britannique et Yukon	315	18	196	14	123	10
À l'étranger	-	-	-	-	7	1
Total	**1 776**	**100**	**1 430**	**100**	**1 238**	**100**

poussée a permis de se rendre compte que l'affaire ne relevait pas de la compétence de la Commission. D'autres fois, les plaignants ont décidé de ne pas donner suite à l'affaire ou la situation s'est réglée par d'autres moyens.

Les tableaux présentés dans les pages qui suivent donnent des renseignements sur la ventilation des nouvelles plaintes reçues par la Commission en 2000 selon la province, le motif de distinction illicite et la nature des allégations.

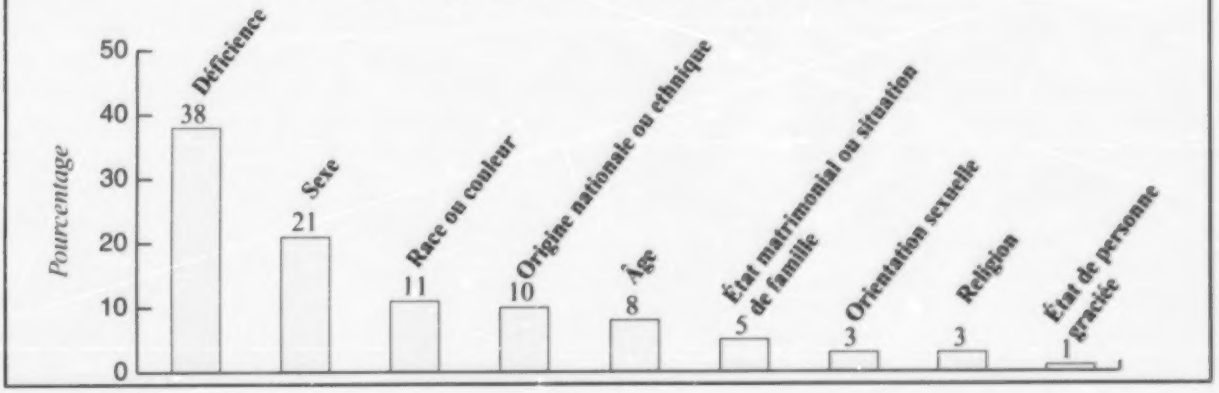
Le tableau 1 ci-dessous présente une ventilation des nouvelles plaintes déposées au cours des trois dernières années selon la province de résidence du plaignant. Comme par les années passées, la plupart des plaintes venaient de l'Ontario, du Québec et de la Colombie-Britannique.

Tableau 1
Ventilation des nouvelles plaintes par province ou territoire
1998 à 2000

	1998		1999		2000	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	46	3	30	2	16	1
Île-du-Prince-Édouard	92	5	15	1	8	1
Nouvelle-Écosse	95	5	85	6	80	7
Nouveau-Brunswick	62	3	61	4	45	4
Québec	261	15	255	18	204	16
Ontario	579	33	533	37	496	40
Manitoba	162	9	95	7	78	6
Saskatchewan	78	4	69	5	54	4
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	86	5	91	6	127	10
Colombie-Britannique et Yukon	315	18	196	14	123	10
À l'étranger	-	-	-	-	7	1
Total	**1 776**	**100**	**1 430**	**100**	**1 238**	**100**

Le tableau 2 montre la fréquence à laquelle chacun des onze motifs de distinction illicite a été cité dans les nouvelles plaintes déposées en 2000.

Tableau 2
Motifs de discrimination - Nouvelles plaintes
Du 1er janvier au 31 décembre 2000



En 2000, la répartition des plaintes selon le motif de distinction a suivi le même schéma général que dans les dernières années : la déficience était le motif le plus souvent cité, suivie par le sexe et la race ou la couleur. La déficience était en cause dans 38 % des nouvelles plaintes, par rapport à 34 % en 1999 et 27 % en 1998. La discrimination fondée sur le sexe était mentionnée dans 21 % de l'ensemble des plaintes, et la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique, également dans 21 % des cas. L'orientation sexuelle, la religion et l'état de personne graciée ont continué à figurer en bas de liste parmi les motifs de discrimination invoqués.

Les plaintes motivées par la déficience montrent que l'adaptation et l'accessibilité demeurent deux des grands sujets de préoccupation de la Commission. Même si les tribunaux ont clairement établi l'obligation de tenir compte des différences individuelles, la Commission reçoit plus de plaintes, plutôt que moins, de personnes affirmant que leur employeur ne leur offre pas les outils ou les conditions de travail nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions.

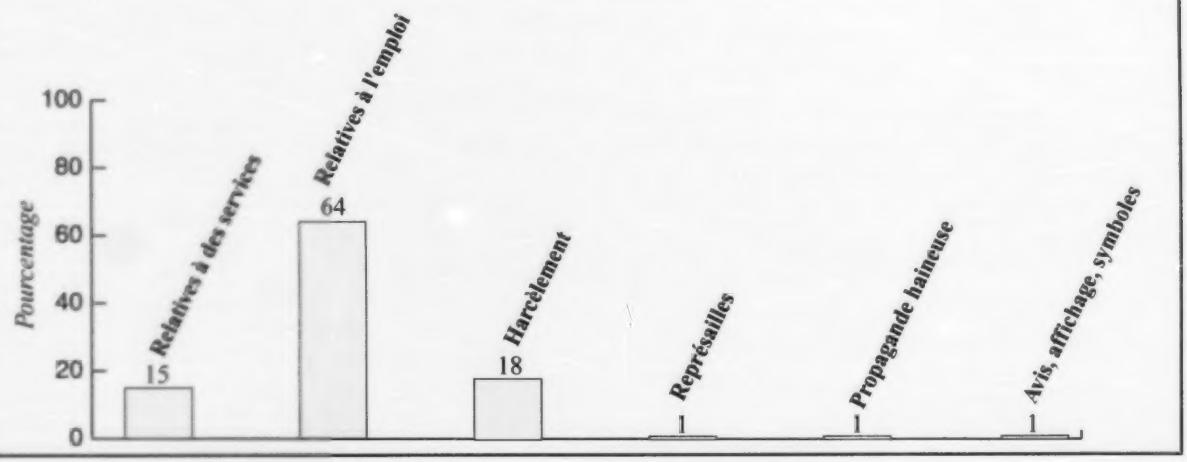
La discrimination fondée sur le sexe continue à prendre des formes multiples, depuis les femmes qui soutiennent que leur candidature a été rejetée parce que l'employeur préférait engager des hommes jusqu'à celles qui allèguent qu'une condition d'emploi, telle une épreuve physique, les a privées d'un emploi malgré leur expérience et leurs titres de compétence. La Commission a reçu, de plus, un

nombre assez important de plaintes de femmes qui disaient être victimes de harcèlement au travail.

La plupart des plaintes reçues qui étaient motivées par la race, la couleur et l'origine étaient également reliées à l'emploi, les plaignants alléguant qu'ils avaient été défavorisés sur les plans de la formation ou de l'avancement ou qu'ils étaient victimes de harcèlement au travail.

Le tableau 3 montre la nature des allégations contenues dans les nouvelles plaintes déposées en 2000.

Tableau 3
Type d'allégation - Nouvelles plaintes
Du 1er janvier au 31 décembre 2000



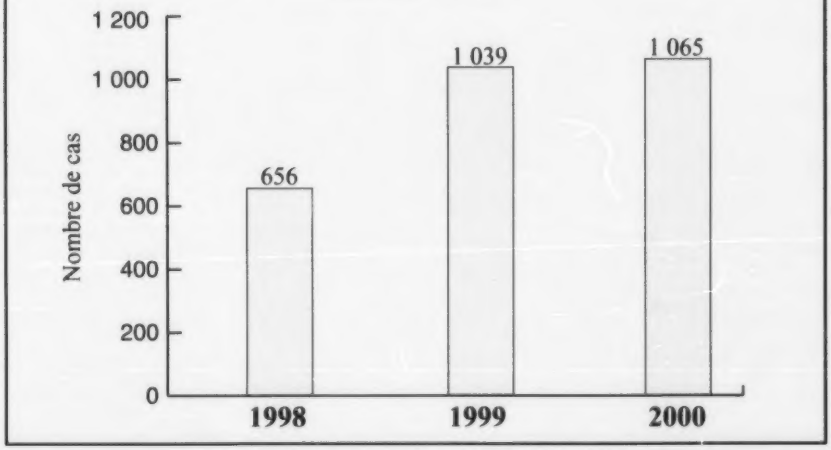
La majorité (64 %) étaient motivées par de la discrimination reliée à l'emploi. Il s'agissait de plaintes pour traitement différentiel, refus de mesures d'adaptation, refus de donner un emploi ou congédiement. Quinze autres pour cent étaient des plaintes liées à la prestation de services, la plupart touchant un refus de services, un traitement défavorable dans la prestation de services ou le refus d'adaptation à un besoin particulier. Le harcèlement, dans l'emploi ou la prestation de services, a été cité dans 18 % des plaintes. Plus de vingt ans après l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission continue à recevoir des plaintes de personnes qui ont essuyé des injures racistes ou des remarques à connotation sexuelle ou qui ont été victimes d'agressions physiques au travail.

Dossiers fermés

Comme en 1999, la Commission a statué encore une fois sur un grand nombre de cas pendant l'année à l'étude. Les commissaires ont continué à se réunir pendant l'été et ont plus souvent tenu des séances restreintes, en comité d'au plus trois membres, pour examiner les dossiers.

Le tableau 4 indique le nombre de plaintes signées qui ont été soumises pour décision aux commissaires entre 1998 et 2000. Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, toutes les plaintes signées doivent être présentées finalement aux commissaires pour décision. Dans quelques-uns des cas, les commissaires ont pris une décision préliminaire, par exemple, en statuant sur des points de détail, telles des questions de compétence, ou en décidant de soumettre les plaintes à la conciliation. Dans d'autres cas, ils sont arrivés à une décision finale, et le dossier a été fermé.

Tableau 4
Cas où la Commission a rendu une décision
1998 à 2000



Le tableau 5 ci-dessous dresse un bilan définitif des dossiers de plainte menés à terme par la Commission. On y fait une distinction entre les plaintes qui ont fait l'objet d'une décision finale de la part des commissaires, telles les plaintes rejetées comme non fondées et celles renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne pour complément d'enquête, et les cas où les plaignants se sont désistés avant de signer le formulaire officiel de plainte. Dans ces derniers cas, le personnel avait effectué une recherche et une analyse préliminaires, mais les dossiers ont été fermés d'un point de vue administratif sans qu'il y ait eu décision des commissaires.

Tableau 5
Dossiers de plainte menés à terme par la Commission
1998 à 2000

Résultat final	1998		1999		2000	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Plaintes sans suite[1]	824	59	713	52	585	41
Plaintes irrecevables[2]	23	2	44	3	39	3
Plaintes rejetées	192	14	243	18	263	19
Fin de la procédure[3]	129	9	109	8	109	8
Plaintes réglées	189	14	213	15	286	20
Plaintes renvoyées à un tribunal	22	2	52	4	123	9
Total partiel	**555**	**41**	**661**	**48**	**820**	**59**
Total	**1 379**	**100**	**1 374**	**100**	**1 405**	**100**

1- Cas où, après une analyse préliminaire des allégations, les plaignants ont décidé de ne pas donner suite à l'affaire. Il n'y a pas eu signature de plainte, et le dossier a été fermé d'un point de vue administratif, sans qu'il y ait eu décision des commissaires.
2 Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un après l'acte discriminatoire présumé ou parce que les plaignants ont été invités à se prévaloir d'abord d'un autre recours.
3 Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.

Le tableau 5 montre une augmentation du nombre de plaintes réglées, ce qui témoigne du succès du service de médiation de la Commission. Le tableau montre également une augmentation du nombre de plaintes renvoyées au Tribunal en 2000. Cette hausse découle en partie des résultats d'un projet spécial de réduction de l'arriéré réalisé par la Commission en 1999 et dont il a été question dans notre rapport de l'an dernier. Par suite de ce projet, le nombre de rapports d'enquête présentés à la Commission en 1999 a été supérieur à la normale, ce qui a accru le nombre de plaintes rejetées ou soumises à la conciliation cette année-là. En 2000, beaucoup de plaintes qui n'ont pu être réglées à l'étape de la conciliation ont été soumises aux commissaires pour décision, puis renvoyées au Tribunal.

Tableau 5
Dossiers de plainte menés à terme par la Commission
1998 à 2000

Résultat final	1998		1999		2000	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Plaintes sans suite[1]	824	59	713	52	585	41
Plaintes irrecevables[2]	23	2	44	3	39	3
Plaintes rejetées	192	14	243	18	263	19
Fin de la procédure[3]	129	9	109	8	109	8
Plaintes réglées	189	14	213	15	286	20
Plaintes renvoyées à un tribunal	22	2	52	4	123	9
Total partiel	**555**	**41**	**661**	**48**	**820**	**59**
Total	**1 379**	**100**	**1 374**	**100**	**1 405**	**100**

1- Cas où, après une analyse préliminaire des allégations, les plaignants ont décidé de ne pas donner suite à l'affaire. Il n'y a pas eu signature de plainte, et le dossier a été fermé d'un point de vue administratif, sans qu'il y ait eu décision des commissaires.
2 Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un après l'acte discriminatoire présumé ou parce que les plaignants ont été invités à se prévaloir d'abord d'un autre recours.
3 Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.

Le tableau 5 montre une augmentation du nombre de plaintes réglées, ce qui témoigne du succès du service de médiation de la Commission. Le tableau montre également une augmentation du nombre de plaintes renvoyées au Tribunal en 2000. Cette hausse découle en partie des résultats d'un projet spécial de réduction de l'arriéré réalisé par la Commission en 1999 et dont il a été question dans notre rapport de l'an dernier. Par suite de ce projet, le nombre de rapports d'enquête présentés à la Commission en 1999 a été supérieur à la normale, ce qui a accru le nombre de plaintes rejetées ou soumises à la conciliation cette année-là. En 2000, beaucoup de plaintes qui n'ont pu être réglées à l'étape de la conciliation ont été soumises aux commissaires pour décision, puis renvoyées au Tribunal.

Succès d'une nouvelle approche

Dans le passé, la plupart des plaintes déposées auprès de la Commission étaient transmises à un enquêteur, puis faisaient l'objet d'une décision une fois que celui-ci avait réuni suffisamment de renseignements pour que la Commission puisse se prononcer. La Commission a toujours pensé cependant que beaucoup de plaintes pouvaient être réglées sans passer par l'étape de l'enquête et sans recours aux tribunaux s'il était possible d'amener les parties à se parler au début du processus pour envisager les solutions possibles. Depuis un certain temps déjà, la Commission favorise des règlements rapides informels par l'entremise de son personnel d'accueil et d'enquête. Toutefois, l'enquête et la négociation ne vont pas souvent de pair, sans compter que le règlement des plaintes relatives aux droits de la personne exige un degré d'autorité et un niveau de compétence qu'il est difficile d'assurer dans le cadre d'un processus informel.

C'est pourquoi la Commission a commencé à offrir des services de médiation en 1998, à titre de projet pilote. Cette initiative a permis de mettre à l'épreuve l'idée de recourir à la médiation avant de passer à l'étape de l'enquête, par opposition à la conciliation qui est offerte aux parties à l'issue de l'enquête. La Commission a assuré des services de conciliation dès ses débuts, mais elle n'avait pas tenté de jouer systématiquement le rôle de médiateur entre les parties avant de procéder à toute forme d'enquête.

Le projet pilote de deux ans a pris fin à l'automne 2000. Pendant qu'il était en cours, la médiation a été offerte aux parties dans quelque 500 plaintes. Au terme du projet, 205 séances de médiation avaient eu lieu, ce qui a permis de conclure un règlement dans 115 cas (56 %). Le taux de participation au programme, c'est-à-dire la proportion des plaintes où les deux parties ont accepté de participer, était de 60 %. Ce sont là des résultats prometteurs pour un nouveau programme qui introduisait une nouvelle approche dans un processus déjà bien établi. Les évaluations réalisées ont montré que la majorité des plaignants et des mis en cause ont trouvé que la médiation valait la peine d'être tentée, même si elle n'aboutissait pas à un règlement.

Forte des résultats du projet pilote, la Commission a décidé d'intégrer en permanence la médiation dans le processus de traitement des plaintes et de faire la promotion de ce service auprès des grands employeurs fédéraux et des principaux fournisseurs de services au cours de la prochaine année. D'après l'expérience acquise jusqu'ici, un pourcentage pouvant atteindre 40 % de l'ensemble des plaintes pourrait être réglé par médiation, dès que le service sera établi et mieux connu.

Certains se sont inquiétés de la possibilité que les plaignants puissent être soumis à des pressions, au cours de la médiation, pour qu'ils acceptent des règlements répondant à leurs objectifs personnels, mais n'abordant pas les problèmes de discrimination systémique que pourrait sous-tendre leur plainte. En fait, les résultats obtenus jusqu'ici montrent que les règlements obtenus par médiation peuvent comprendre des mesures de redressement plus étendues que cela n'aurait été possible si l'affaire avait été réglée au stade de la conciliation ou avait fait l'objet d'une ordonnance d'un tribunal. Ainsi, certains règlements conclus par voie de médiation comportaient un engagement de la part de l'employeur ou du fournisseur de services à élaborer de nouvelles politiques et à modifier ses procédures. Par exemple :

- offrir au personnel une formation visant à lutter contre le harcèlement;
- modifier un programme de stages pour en ouvrir l'accès aux personnes ayant une déficience;
- améliorer l'accessibilité des services au moyen de téléscripteurs;
- rédiger un guide visant à combattre la discrimination.

La Commission continuera à suivre de près son service de médiation pour s'assurer non seulement qu'il répond aux besoins des personnes qui s'en prévalent, mais aussi qu'il sert l'intérêt public.

Trouver un équilibre entre efficacité et service

Avant même que le comité La Forest ait publié son rapport recommandant des modifications importantes à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (voir le chapitre précédent), la Commission avait commencé à examiner ses pratiques pour trouver des moyens de rationaliser le processus de traitement des plaintes en l'absence de changements législatifs. Cet examen a amené la Commission à adopter quelques innovations qui devraient assurer un meilleur service aux Canadiens. Tout d'abord, elle a établi des normes de service pour chaque étape du processus. Ces normes portent, entre autres, sur les délais impartis pour rédiger une plainte, pour franchir l'étape de la médiation ou de la conciliation et pour mener une enquête sur une affaire avant de la présenter à la Commission pour qu'elle rende une décision. À leur entrée en vigueur en 2001, elles représenteront un engagement public de la part de la Commission à traiter les plaintes d'une manière efficace, rapide et transparente. Elles serviront de points de repère pour mesurer le rendement annuel de l'organisation et seront réévaluées périodiquement.

La Commission a établi une fonction d'accueil spécialisée chargée de faire un premier examen des plaintes et de prendre des décisions préliminaires sur des questions telles que la compétence et les délais

de prescription. La création d'un tel service spécialisé permettra de mieux aider les plaignants à rédiger leur plainte et d'informer plus rapidement les mis en cause des allégations portées contre eux. Le service nous aidera également à déterminer les questions de nature systémique qu'il vaudrait sans doute mieux aborder par d'autres moyens, tels des études, des projets de recherche ou des enquêtes publiques.

Lorsqu'une plainte atteint le stade de l'enquête, certains délais s'appliqueront. Par exemple, la Commission donnera aux mis en cause et aux plaignants toutes les occasions possibles de faire connaître leur position, mais le processus ne sera pas retardé s'ils ne présentent pas l'information demandée dans un laps de temps raisonnable. De plus, les délais accordés aux parties pour présenter des observations sur les rapports d'enquête seront appliqués rigoureusement.

La Commission a aussi modifié sa procédure de renvoi des plaignants à d'autres mécanismes de recours. Dans le passé, quand un plaignant avait accès à un autre recours, qu'il s'agisse de la procédure syndicale de règlement des griefs ou d'une procédure prévue par une autre loi, le plaignant était invité à se prévaloir d'abord de ce recours, puis à contacter de nouveau la Commission s'il n'était pas satisfait des résultats. Aujourd'hui, la Commission accepte la plainte dans un tel cas. Elle exerce le pouvoir discrétionnaire que lui confère la *Loi canadienne sur les droits de la personne* d'instruire la plainte ou de demander au plaignant de recourir à l'autre procédure. Au moment de prendre sa décision, elle tient compte de la capacité du recours de substitution d'aborder les allégations de discrimination en cause et des mesures de redressement qu'il permet. Cette façon de procéder est conforme à la décision rendue en 1999 par la Cour fédérale dans l'affaire *Mohammed c. Canada (Conseil du Trésor)*, qui avait réaffirmé la primauté de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comme moyen de remédier aux problèmes de discrimination.

La Commission a, par ailleurs, apporté d'importantes modifications à sa fonction de conciliation. Dans le passé, elle accordait aux parties beaucoup de latitude pour tenter d'en arriver à un règlement tant qu'il subsistait un espoir raisonnable de succès. Il arrivait donc souvent que les affaires demeurent en conciliation pendant de longues périodes. La Commission s'est rendu compte que ces délais nuisaient au processus et a décidé, par conséquent, de réexaminer au bout de six mois les affaires renvoyées à la conciliation. Nous espérons que beaucoup de cas pourront ainsi être réglés plus rapidement.

Le processus de traitement des plaintes

Commission canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission reçoit une demande de renseignements

- Le personnel fournit des renseignements sur la Commission et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Le personnel peut renvoyer les intéressés à un autre organisme si le problème exposé ne relève pas de la compétence de la Commission.
- Si le problème exposé relève de la Commission, un agent examine la situation avec le plaignant et lui explique le processus de traitement des plaintes.
- Si le plaignant souhaite aller de l'avant, un formulaire de plainte est rempli.

Lorsque la Commission accepte une plainte

- Le mis en cause est informé de la plainte dès son dépôt auprès de la Commission.
- S'il y a lieu, la Commission renvoie le plaignant à d'autres mécanismes de recours (comme une procédure de règlement des griefs ou un recours prévu par une autre loi).
- La médiation peut être offerte aux parties à titre d'option facultative.
- Si l'affaire n'est pas réglée, un agent enquête sur les allégations et fait rapport de ses conclusions aux commissaires.
- Les parties ont la possibilité de présenter des observations sur le rapport d'enquête avant qu'il soit soumis aux commissaires.

Lorsque les commissaires rendent une décision

- Les commissaires examinent toutes les plaintes déposées.
- Après examen, ils peuvent :
  - refuser d'instruire une plainte qui a été déposée plus d'un an après les faits allégués ou qui n'est pas de la compétence de la Commission;
  - approuver un règlement entre les parties ou désigner un conciliateur pour les aider à parvenir à un règlement;
  - renvoyer l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne;
  - rejeter la plainte, faute de preuves.

Tribunal canadien des droits de la personne

- Sur renvoi de la Commission, le Tribunal procède à l'audition de la plainte.
- Après avoir apprécié la preuve produite, le Tribunal rend une décision et ordonne des mesures de redressement appropriées.

Cour fédérale du Canada

- Les deux parties peuvent demander à la Cour fédérale un contrôle judiciaire d'une décision de la Commission.
- La Cour peut également faire un contrôle judiciaire d'une décision ou d'une ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne.

Parité salariale

u cours de l'année à l'étude, la Commission a établi un rapport spécial au Parlement sur la parité salariale. Intitulé *Le temps d'agir*, ce rapport a été publié en février 2001. La parité salariale est un droit fondamental de la personne qui fait partie intégrante de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Toutefois, l'expérience acquise par la Commission pendant plus de vingt ans d'application des dispositions législatives actuelles montre que des changements s'imposent pour supprimer les obstacles qui entravent une mise en œuvre efficace de la parité salariale.

Fondée sur le dépôt de plaintes, l'approche actuelle ne permet pas vraiment de lutter contre des formes subtiles de discrimination, qui sont souvent involontaires et profondément enracinées dans des systèmes complexes. Dans les causes de grande envergure, elle peut occasionner des affrontements, des litiges et des retards plutôt que de favoriser la coopération et des résultats rapides. De plus, son impact n'est pas le même partout, car seuls les employeurs visés par des plaintes sont tenus de prendre des mesures en matière de parité salariale.

Soulignant que le système actuel nous a conduits à l'impasse, le rapport spécial de la Commission propose un modèle qui encouragerait les parties à collaborer, préciserait les attentes et assurerait, avec le temps, une conformité générale avec le principe de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.

Les affaires de parité salariale

Entre-temps, la Commission poursuit son activité dans le cadre du présent système de parité salariale. Elle enquête actuellement sur des plaintes déposées en vertu de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* contre un certain nombre d'employeurs sous réglementation fédérale, notamment deux grandes sociétés de télécommunications, plusieurs institutions du secteur public non visées par le règlement conclu avec le Conseil du Trésor, en 1999, et quelques petits employeurs. Les enquêtes de parité salariale consistent généralement à réunir des renseignements complets sur les emplois touchés, à en estimer la valeur, puis à recourir à une analyse statistique pour déterminer s'il existe vraiment des écarts de salaire.

Une importante plainte a été réglée en 2000 après avoir fait l'objet d'une enquête de la Commission et avoir été renvoyée à un tribunal. L'Organisation nationale des représentantes et représentants indiens et inuit en santé communautaire (ONRIISC), qui représente les travailleurs autochtones œuvrant en santé communautaire, avait déposé une plainte contre Santé Canada et le Conseil du Trésor en

décembre 1992. L'ONRIISC soutenait que ses membres devaient recevoir les rajustements paritaires accordés à leurs homologues du gouvernement fédéral. Par suite de négociations engagées au cours d'un processus de médiation préalable à l'audition, les parties sont parvenues à un règlement en vertu duquel une somme approximative de 47 millions de dollars sera placée en fiducie pour distribution à 1 500 travailleurs en santé communautaire. Ce règlement constitue une importante victoire pour les femmes autochtones. En même temps, il illustre les avantages qu'il y a pour toutes les parties à régler les plaintes à l'amiable.

En juin 2000, la Commission a approuvé un autre règlement important découlant d'une entente conclue fin 1999 entre le gouvernement fédéral et ses administrateurs du personnel. Ce règlement a permis de résoudre une plainte remontant à 1991 et touchant plus de 6 000 employés.

Fait plutôt décevant, une décision rendue en novembre par la Cour fédérale est venue interrompre l'audition d'une plainte de disparité salariale déposée contre Bell Canada. La Cour a conclu que le Tribunal canadien des droits de la personne n'était pas entièrement indépendant de la Commission. Tout en précisant que sa décision ne touchait pas au droit des employés à la parité salariale, M^{me} le juge Tremblay-Lamer a signalé deux problèmes. D'abord, le tribunal doit appliquer l'*Ordonnance sur la parité salariale* prise par la Commission. Ensuite, le président du tribunal est habilité à proroger le mandat des membres jusqu'à la fin de l'examen d'une plainte. Le juge Tremblay-Lamer s'inquiétait de la possibilité, aussi improbable soit-elle, que le président puisse influencer la décision d'un membre du tribunal à cause du pouvoir qu'il détient de proroger son mandat.

Bien que la Commission ait immédiatement fait appel, cette décision causera d'autres retards non seulement pour les 20 000 employés touchés de Bell Canada, mais aussi pour tous ceux dont la plainte se trouve devant un tribunal des droits de la personne. Ainsi, l'audition de la plainte de disparité salariale contre Postes Canada — qui est déjà la plus longue dans les annales du Tribunal canadien des droits de la personne — a été suspendue en attendant que soit tranchée la question de l'indépendance du Tribunal.

Au cours de l'année, les procédures se sont poursuivies dans plusieurs autres affaires. La plainte contre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est encore devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Par ailleurs, on attend une décision de la Cour fédérale sur

certains aspects d'une plainte du SCFP contre Air Canada/Canadien International. Au cours d'audiences tenues en mai et juin 2000, la Cour devait déterminer s'il est possible de comparer la valeur d'emplois relevant d'unités de négociation différentes. Sa décision pourrait influer sur de nombreuses autres plaintes de disparité salariale.

La promotion des droits de la personne

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission est chargée non seulement d'instruire et de régler des plaintes, mais aussi de sensibiliser les Canadiens aux droits de la personne, de les amener à mieux les comprendre et de mener des recherches sur les questions qui s'y rattachent. Bien que ces deux grandes fonctions soient distinctes, elles devraient en principe être complémentaires. Il est évident qu'une connaissance plus étendue des droits de la personne et l'acceptation des principes qui les sous-tendent contribuent à la prévention des actes et des politiques discriminatoires.

Après avoir consacré le plus gros de ses ressources au traitement des plaintes ces dernières années, la Commission a pu, en 2000, recommencer à accorder à la promotion des droits de la personne l'attention qu'elle mérite. Elle a donc élaboré une stratégie de trois ans qui définit les messages clés qu'elle veut transmettre et les publics qu'elle souhaite cibler. La stratégie met l'accent sur les partenariats avec d'autres organisations, qui permettent d'étendre la portée des efforts déployés. En 2000, la Commission a commencé à poser les bases de cette approche pour les années qui viennent. Elle s'est employée à promouvoir les droits de la personne en milieu de travail en recourant à de nouveaux outils et à de nouvelles initiatives d'éducation, et a établi des partenariats afin d'atteindre des auditoires plus vastes.

Pour un plus grand respect des droits de la personne au travail

Pendant l'année visée par le rapport, la Commission a concentré ses activités et son matériel de promotion sur les lieux de travail, en grande partie parce que c'est de là que viennent la majorité des plaintes et parce que le nombre de personnes touchées par la discrimination en milieu de travail est élevé.

La Commission a créé des trousses regroupant des renseignements pratiques pour aider les employeurs à mettre en œuvre des politiques et des pratiques qui reflètent les valeurs sous-jacentes aux droits de la personne. Par exemple, la trousse explique la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que les mesures prises par la Commission lorsqu'elle reçoit des plaintes. Elle comporte, en outre, de la documentation qui clarifie les obligations de l'employeur relativement à certaines questions comme la parité salariale, l'équité en matière d'emploi, le harcèlement, l'obligation d'adaptation et les modalités de présélection et d'embauche de candidats. La trousse est distribuée aux employeurs et aux fournisseurs de services sous réglementation fédérale des secteurs public et privé. Elle sera également accessible à tous les intéressés sur le site Web de la Commission.

Les décisions rendues par la Cour suprême du Canada dans les affaires *Meiorin* et *Grismer* — qui sont examinées en détail dans le rapport annuel 1999 de la Commission — établissent clairement que les employeurs et les fournisseurs de services doivent appliquer des normes et des politiques inclusives et non discriminatoires. Il est parfois difficile, cependant, de transposer dans la réalité les principes énoncés par les tribunaux. La Commission a donc élaboré un guide complet en s'inspirant de diverses sources. Ce guide sera publié et affiché sur le site Web de la Commission au début du printemps 2001. La Commission espère qu'il servira de modèle pour les employeurs qui voudront élaborer leurs propres politiques et procédures.

Entre-temps, la Commission a organisé des ateliers et des séances d'information pour les employeurs un peu partout au pays pour les renseigner sur l'obligation qui leur est faite de tenir compte des besoins des employés ayant une déficience. Des membres du personnel de tous les bureaux régionaux de la Commission, ainsi que de ses directions de la Promotion, des Services juridiques et de l'Équité en matière d'emploi, dans la région de la capitale nationale, ont tenu des réunions, notamment avec des employeurs, des employés et des représentants syndicaux. Au cours de ces rencontres, ils ont surtout abordé les questions de l'adaptation, du harcèlement, de l'équité en emploi et d'autres problèmes qui se posent en milieu de travail.

La Commission a également parlé aux gestionnaires de ce qu'ils peuvent faire pour que leur effectif soit représentatif de la population canadienne. De concert avec la Commission de la fonction publique, le Bureau régional d'Edmonton a participé à l'organisation d'un symposium sur les avantages de la diversité et sur le rôle critique des leaders à cet égard, pour faire suite au rapport du Groupe de travail Perinbam sur les minorités visibles dans la fonction publique fédérale (dont il est question dans le chapitre *La situation des droits de la personne au Canada*). Le symposium s'adressait aux cadres supérieurs des secteurs public et privé ainsi qu'aux dirigeants des syndicats et des établissements d'enseignement. C'était le premier d'une série de symposiums organisés par la CFP avec la participation de la Commission, en vue d'inciter les employeurs à veiller, dans leurs plans de ressources humaines, à ce que tous les secteurs de la société canadienne soient représentés dans leur effectif.

La Commission cherche également à ouvrir des portes pour les groupes qui ont souvent des difficultés à accéder au monde du travail. Après le succès remporté par une initiative de ce genre l'année

dernière, le personnel régional du Québec a organisé une rencontre face à face entre des groupes intéressés par l'emploi des Autochtones et les coordonnateurs de l'équité en emploi des sept grandes banques. Cette réunion a déjà permis d'entreprendre des efforts conjoints.

Toucher un plus vaste public

Pour la Commission, la collaboration avec les partenaires provinciaux est un moyen particulièrement important de porter son message sur les droits de la personne à un plus grand nombre de Canadiens. En mai dernier, les commissions de toutes les régions du Canada s'étaient donné rendez-vous à Banff, en Alberta, à la Conférence annuelle de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP). Le personnel de la Commission a profité de l'occasion pour présenter des exposés sur les décisions *Meiorin* et *Grismer* et sur les questions d'adaptation. L'un des faits marquants de la Conférence a été le lancement d'une initiative conjointe à caractère éducatif visant à persuader les employeurs et les entreprises des avantages qu'il y a à adopter des politiques et pratiques respectueuses des droits de la personne. Depuis la rencontre, les partenaires du Réseau d'éducation publique de l'ACCCDP — qui réunit des employés travaillant dans le domaine de la promotion et de la sensibilisation au sein des différentes commissions — ont produit, à l'intention des employeurs, une affiche intitulée *Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde*. D'autres groupes conjoints, y compris le Comité juridique et le Comité des politiques de l'ACCCDP, ont poursuivi leurs travaux pendant toute l'année.

En décembre, la Commission a participé à une conférence importante tenue à Toronto, sous les auspices de la Commission ontarienne des droits de la personne. Cette conférence a permis d'explorer des moyens de concrétiser au Canada les droits économiques, sociaux et culturels inscrits dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Les experts participants se sont penchés, en particulier, sur la façon d'intégrer ces droits à l'activité juridique des commissions des droits de la personne au Canada. La CCDP continuera à collaborer avec son pendant ontarien pour assurer le suivi de ces discussions.

Consciente du fait que l'attitude des jeunes envers les droits de la personne modèlera les valeurs canadiennes de l'avenir, la Commission a recherché des occasions de les rencontrer et de leur parler partout au pays. Des efforts délibérés ont été déployés pour faire participer des jeunes à des activités organisées à l'occasion des grandes dates du calendrier des droits de la personne, comme le Mois du patrimoine africain et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Au cours d'une conférence contre la haine organisée à Halifax en mars, des orateurs et des groupes de

participants ont discuté des différentes manifestations de la haine et des moyens de la combattre. La conférence réunissait des éducateurs, des étudiants et des représentants des gouvernements et des groupes communautaires. Un représentant de la Commission a animé l'un des ateliers. À l'autre bout du pays, le Bureau régional des Prairies a présenté l'exposé principal à la séance inaugurale de la conférence jeunesse, *Building Connections*, tenue à Saskatoon. Parrainée par la Public Legal Education Association, la conférence a accueilli des jeunes venant de tous les coins de la Saskatchewan.

La Commission coopère avec divers ministères et organismes fédéraux pour favoriser l'élaboration de politiques gouvernementales tenant compte des droits de la personne. Sa collaboration avec l'Office des transports du Canada lui a permis de contribuer à la mise au point d'un code de pratiques destiné à éliminer toute une gamme d'obstacles à la communication que rencontrent les voyageurs ayant des déficiences sensorielles ou cognitives, et notamment le manque de téléscripteurs (ATS) dans les aéroports. En septembre, la présidente a rendu visite à l'Office pour discuter des objectifs communs des deux organismes, et surtout de la nécessité de supprimer les obstacles qui empêchent les personnes ayant une déficience de participer pleinement à la société.

Dans le cadre d'une initiative importante visant des groupes qui, autrement, n'auraient peut-être pas eu vent de ses activités, le Bureau régional des Prairies a collaboré avec l'Association manitobaine des droits et libertés et l'Association d'éducation juridique communautaire pour parrainer et produire une brochure écrite dans une langue très simple, intitulée *Understanding your Human Rights*. Cette publication a été distribuée dans toutes les écoles du Manitoba ainsi qu'à divers organismes s'occupant d'immigrants, de réfugiés et de personnes qui apprennent l'anglais, langue seconde.

Sensibilisation des Canadiens

La Commission a déployé beaucoup d'autres efforts en 2000 pour faire la promotion de toutes les questions reliées aux droits de la personne en essayant de toucher le plus grand nombre possible de Canadiens. Elle a également profité des dates spéciales du calendrier des droits de la personne, comme la Journée internationale de la femme et le Mois de l'histoire des Noirs, pour faire passer d'importants messages. Comme par le passé, les bureaux régionaux et l'administration centrale ont participé à de nombreuses manifestations connexes. Par exemple, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le Bureau régional de l'Ontario a parrainé, de concert avec la Niagara Region International Women's Organization, une conférence d'une journée sur les combats et les obstacles affrontés par les

femmes. Dans la région de l'Atlantique, la Commission a contribué, comme chaque année, à l'organisation du brunch annuel Harmony, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Le bureau régional a également pris part à la planification d'une conférence d'une journée à Halifax pour marquer la Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté et attirer l'attention sur les liens qui existent entre la pauvreté et la race.

Place aux médias

Les efforts de promotion de la Commission s'étendent aux grands médias et aux médias communautaires. Pendant l'année, la couverture des questions liées aux droits de la personne a englobé une multitude de sujets, allant de la parité salariale au harcèlement en milieu de travail en passant par les droits des personnes handicapées. Le personnel de la Commission a répondu à quelque 500 demandes de renseignements des médias et organisé des interviews de la présidente et d'autres cadres supérieurs.

La Commission a mis en évidence la situation des personnes handicapées en faisant connaître deux importants développements survenus en 2000. Le premier se rapportait à la nouvelle politique de la Cour canadienne de l'impôt sur les services d'interprètes gestuels et le sous-titrage des délibérations, politique adoptée par suite d'une plainte déposée auprès de la Commission. Le second développement découlait de la décision rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *Henry Vlug c. Société Radio-Canada*. Dans les deux cas, des progrès importants ont été réalisés dans l'obtention de mesures d'adaptation pour les personnes sourdes ou malentendantes. La Commission a donc diffusé des communiqués, donné des interviews aux médias locaux et nationaux et fait paraître des articles dans plusieurs revues.

La parité salariale a encore une fois retenu l'attention des médias l'année dernière, notamment lorsque la Cour fédérale du Canada a suspendu toutes les instances dans l'affaire mettant en cause Bell Canada, ce qui a également bloqué l'audition de beaucoup d'autres affaires instruites par le Tribunal canadien des droits de la personne. À cette occasion, la Commission a exprimé son regret de voir des femmes déjà victimes de discrimination salariale depuis des années être obligées d'attendre encore pour toucher leur dû.

Parmi les autres causes qui ont retenu l'attention des médias, il convient de mentionner la confirmation par la Cour fédérale de l'ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *Nancy Green* et une décision rendue dans l'affaire *Helen Oster c. International Longshoremen's and Warehousemen's Union*.

Dans cette dernière, le Tribunal a convenu avec la plaignante que le syndicat avait eu tort de ne pas soumettre son nom pour un emploi où elle aurait eu à partager les quartiers de l'équipage, simplement parce qu'elle était une femme.

Ces affaires font l'objet d'un examen détaillé dans d'autres chapitres du rapport ainsi que dans le *Rapport juridique* distinct de la Commission.

Toujours en contact

Au cours de l'année à l'étude, la Commission a répondu à près de 35 000 demandes de renseignements présentées au téléphone au sujet du travail de la Commission ou de plaintes éventuelles. Beaucoup de personnes qui appellent soulèvent des questions qui ne relèvent pas de la Commission et sont alors renvoyées à d'autres organismes mieux placés pour s'en occuper.

Notre site Web demeure une source complémentaire de renseignements sur les activités de la Commission et sur les droits de la personne. Le site se distingue par sa compatibilité avec les logiciels de traduction conçus pour les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle, ce qui le rend plus largement accessible. Le site donne accès à toutes les publications de la Commission ainsi qu'au service de renseignements INFO.COM par courrier électronique. Le personnel de la Commission a traité près de 2 000 courriels reçus par l'INFO COM en 2000 et s'attend à en recevoir beaucoup plus à mesure que le service sera plus connu.

Branchée sur le réseau international des droits de l'homme

La Commission continue à jouer un rôle international dans le domaine des droits de la personne. Bien qu'elle ait pour responsabilité première de veiller à ce que les Canadiens connaissent et respectent ces droits, elle croit avoir l'obligation de faire tout ce qu'elle peut en faveur des principes énoncés dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme* tant au Canada qu'à l'étranger.

La Commission est donc heureuse de faire profiter de son expertise les commissions étrangères qui le lui demandent. Cela se produit le plus souvent sous les auspices et avec le soutien financier de l'ACDI ou du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, mais il arrive également qu'elle le fasse à la demande du Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. Chaque année, la Commission reçoit des visiteurs étrangers désireux de connaître ses activités et participe à des projets avec des commissions d'autres pays, dans le but de leur offrir une assistance technique.

Pleins feux sur les Amériques

L'un des principaux objectifs des activités internationales de la Commission est d'établir des liens de compréhension et de soutien mutuels entre les institutions nationales des droits de l'homme. Avec les encouragements de M^me^ Mary Robinson, Haut Commissaire aux droits de l'homme, la Commission a eu le plaisir de contribuer à l'établissement d'un réseau hémisphérique des droits de la personne. En novembre 2000, de concert avec la commission nationale mexicaine et avec le soutien financier de l'ACDI, elle a organisé et coprésidé la deuxième réunion annuelle des institutions nationales des droits de l'homme des Amériques. Sous la direction de la Commission, les participants ont décidé d'établir un réseau officiel des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme dans les Amériques.

Ce réseau aura pour principal objet d'encourager et d'intensifier la protection et la promotion des droits de la personne par l'échange d'information, la formation de personnel, des projets communs, des réunions et des colloques régionaux périodiques et, d'une façon générale, par une assistance et une coopération mutuelles dans la conduite des activités intérieures de chaque institution. Au cours de la prochaine année, un petit groupe de travail, dont la Commission est l'un des principaux membres, commencera à rédiger les statuts et à élaborer un plan opérationnel pour lancer le nouveau réseau et lui permettre d'atteindre ses grands objectifs. L'une des premières questions de fond auxquelles s'intéressera le réseau est le rôle des institutions nationales à la prochaine Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui aura lieu à Durban, en Afrique du Sud, en septembre 2001.

En mars 2000, la Commission a signé un protocole d'entente avec la commission nationale du Mexique afin de renforcer la collaboration établie dans le cadre de l'accord de coopération de 1997. En vertu du nouveau protocole, les deux commissions travailleront de concert dans des domaines tels que les droits des Autochtones, le VIH/sida, l'exploitation sexuelle et commerciale des enfants, le règlement des différends à l'amiable, la discrimination religieuse, la formation des juges et le renforcement des institutions régionales des droits de l'homme. Ces initiatives devraient être mises en train en 2001.

Vers la fin de l'année, la Commission a engagé des discussions avec la Defensoria del Pueblo (l'Ombudsman) de la Bolivie en vertu d'un protocole d'entente conclu en 1999. Les domaines de collaboration prévus comprennent les droits des peuples autochtones, les droits de la femme et de l'enfant et les droits humains des personnes handicapées.

Activités multilatérales

Outre sa collaboration avec les pays des Amériques, la Commission continue à participer activement aux efforts du réseau international des institutions nationales de promotion et de protection des droits de l'homme. À titre de membre influent du Comité international de coordination des institutions nationales, la Commission s'est efforcée d'encourager l'établissement d'institutions nationales efficaces des droits de l'homme dans les pays où il n'en existait pas et d'établir des relations avec les commissions existantes. Des représentants de la Commission assistent également aux réunions annuelles de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies.

En juillet, des représentants de plus de 50 institutions des droits de l'homme du Commonwealth, y compris la Commission, ont tenu une conférence à Cambridge, en Angleterre. Les délégués ont souligné l'importance de l'appui reçu des organismes d'autres régions du monde, surtout dans le cas des institutions qui cherchent à défendre les droits de la personne dans des circonstances difficiles. Le communiqué final faisait état de la décision des délégués d'appuyer un ensemble de principes de base régissant le fonctionnement des institutions nationales des droits de l'homme du Commonwealth, et de demander au Secrétariat du Commonwealth de poursuivre ses efforts pour renforcer les liens entre institutions par des moyens tels que l'échange d'information sur Internet et l'organisation périodique de réunions et de colloques.

Assistance technique

La Commission a poursuivi la mise en œuvre de plusieurs projets de coopération avec d'autres commissions et en a amorcé de nouveaux. Depuis 1995, la Commission fournit un appui à son pendant indonésien, Komnas HAM, dans les domaines de la gestion, de la formation des enquêteurs et de la promotion des droits de la personne. La Commission est heureuse d'avoir pu aider Komnas HAM dans ses premières années d'existence, compte tenu du rôle clé que cet organisme joue dans la protection, la promotion et l'avancement des droits de la personne pour tous les citoyens de l'Indonésie. La phase actuelle du projet se terminera en 2002.

Signalons que des représentants de la Commission se sont rendus au Népal et en Inde, à la demande de l'ACDI, pour discuter de projets d'assistance technique éventuels. Ayant collaboré avec la commission nationale indienne dans le passé, la Commission renouerait donc des rapports établis il y a quelque temps. Par ailleurs, la commission népalaise, qui vient d'être créée, a demandé de l'aide pour démarrer ses activités.

Tout au long de l'année, la Commission a reçu des visiteurs venant de diverses institutions nationales des droits de l'homme et plusieurs stagiaires, dont trois membres de la commission malgache, accueillis à la demande du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Des représentants des commissions des droits de l'homme du Nigéria et de l'Indonésie ont également terminé des stages de formation à la Commission en 2000.

La Commission est fière de noter que bon nombre des institutions étrangères des droits de l'homme avec lesquelles elle collabore considèrent le Canada comme un chef de file de la protection et de la promotion des droits de la personne. Elle est heureuse de partager avec elles le fruit de son expérience. Il n'y a pas de doute que, ce faisant, elle acquiert autant de connaissances qu'elle en transmet.

Les commissaires

Constituée en 1977, la Commission canadienne des droits de la personne se compose de deux commissaires à temps plein et d'au plus six commissaires à temps partiel. Le président et le vice-président sont nommés pour un mandat d'une durée maximale de sept ans, et les autres commissaires, pour au plus trois ans. Voici de courtes notices biographiques des commissaires qui étaient en fonction en 2000.

Michelle Falardeau-Ramsay

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r., a été nommée présidente de la Commission en janvier 1997. Après avoir obtenu son diplôme en droit de l'Université de Montréal et avoir été admise au Barreau du Québec, elle a poursuivi une carrière dans le domaine du droit du travail. Elle a travaillé comme avocate au cabinet Massicotte, Levac et Falardeau, puis est devenue associée principale de la société Levac et Falardeau. En 1975, elle a été nommée présidente suppléante de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et, en 1982, présidente de la Commission d'appel de l'immigration. En septembre 1988, elle est devenue vice-présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, poste qu'elle a occupé jusqu'à sa nomination à titre de présidente.

Anne Adams

Résidante de Montréal, Anne Adams est devenue commissaire en mars 1999. Elle a obtenu son baccalauréat de l'Université de Montréal en 1967 et une maîtrise en relations industrielles de l'Université Queen's en 1987. Pendant qu'elle faisait carrière dans la fonction publique, M^{me} Adams a géré la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des programmes connexes dans la région du Québec. Elle a été directrice générale de la Fondation canadienne des droits de la personne et membre du conseil d'administration de plusieurs organismes communautaires, dont la Fédération des femmes du Québec. Depuis 1998, elle assume la présidence des Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique (FRAPPE). Elle a reçu, en 1992, la Médaille commémorative du 125^{e} anniversaire de la Confédération. En 1996, elle a fondé la société AEA Stratégie et Développement Inc., spécialisée dans l'équité en emploi et le développement international.

Phyllis Gordon

Phyllis Gordon, de Toronto (Ontario), a été nommée commissaire en mai 1998. En juin 2000, elle a démissionné de la Commission pour accepter le poste de directrice générale du Centre de la défense des personnes handicapées.

Yude M. Henteleff

Résidant de Winnipeg (Manitoba), Yude Henteleff, C.M., c.r., a été nommé au poste de commissaire en novembre 1998, charge qu'il avait déjà occupée de 1980 à 1986. Il est associé principal de la société d'avocats Pitblado Buchwald Asper de Winnipeg et siège au conseil d'administration de divers organismes communautaires. Il est également membre du conseil d'établissement de l'Université hébraïque de Jérusalem. M. Henteleff a reçu plusieurs prix et distinctions pour son travail communautaire, notamment la Médaille commémorative du 125e anniversaire de la Confédération en 1992 et le prix d'excellence que l'Association canadienne des troubles d'apprentissage lui a décerné en 1999 pour l'ensemble de ses réalisations. En 1998, il est devenu Membre de l'Ordre du Canada.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., est commissaire depuis 1995. Enseignant, directeur d'école et travailleur communautaire bénévole, il a été président de l'Alberta Cultural Heritage Council, président de l'Alberta Council for Global Cooperation, membre du bureau du Conseil canadien pour la coopération internationale et président de la Canadian Multicultural Education Foundation. En 1980, M. Koilpillai a reçu le prix de l'homme de l'année du ministre fédéral du Multiculturalisme et, en 1988, le prix national d'excellence en enseignement du Conseil des Arts du Canada. En 1998, il a été admis au Temple de la renommée d'Edmonton et a reçu le prix du mérite de l'Alberta et le prix Lewis-Perinbam pour le développement international. Récipiendaire de la Médaille commémorative du gouverneur général en 1992, il a été nommé Membre de l'Ordre du Canada en 1996.

Mary Mac Lennan

Résidante d'Halifax (Nouvelle-Écosse), Mary Mac Lennan a été nommée commissaire en novembre 1995. Reçue au Barreau de sa province en 1979, elle a exercé sa profession à titre individuel jusqu'en 1990. En 1981-1982, elle a occupé le poste de coordonnatrice provinciale de la Nova Scotia League for Equal Opportunities. Elle a fait office de coordonnatrice des relations multiculturelles et interraciales pour la Ville d'Halifax de 1990 à 1992. Lauréate du prix des droits de la personne décerné par la Nouvelle-Écosse en 1993, elle a été nommée présidente de la commission des droits de la personne de cette province en 1996, après avoir rempli deux mandats en qualité de membre. En 1999, Mme Mac Lennan a accepté le poste de coordonnatrice de l'équité à l'Université St. Francis Xavier et poursuit ses travaux sur les nouvelles techniques génétiques et de reproduction vues sous l'angle des droits de la personne. Elle a également fait partie du comité de rédaction de *Just Cause*, revue spécialisée qui s'adresse aux praticiens du droit et aux personnes ayant une déficience.

Kelly Russ

Kelly Harvey Russ, qui est membre de la Première Nation des Haidas, a été nommé commissaire en avril 1998. M. Russ a obtenu, en 1990, un baccalauréat ès arts en science politique et en histoire et, en 1993, un baccalauréat en droit de l'Université de Victoria, où il a aussi présidé la Native Law Student Society. En 1994, il est devenu membre de la Law Society of British Columbia et de l'Association du Barreau canadien. Maintenant praticien autonome, M. Russ s'occupe tout particulièrement des droits et litiges découlant de la *Loi sur les Indiens* et d'autres lois fédérales et provinciales qui intéressent les Autochtones. Il représente de plus des Autochtones dans des causes touchant le droit familial et la protection de l'enfance.

Structure de la Commission

Sous la direction générale de la présidente, le *secrétaire général*, à titre de chef des opérations, est responsable des activités de la Commission à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux.

Le Secrétariat exécutif donne des conseils et offre des services administratifs aux bureaux de la direction. Il coordonne les réunions de la Commission et la préparation des documents d'information, prête assistance au Comité de la haute direction et gère la correspondance des cadres supérieurs. Il s'occupe aussi de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels.

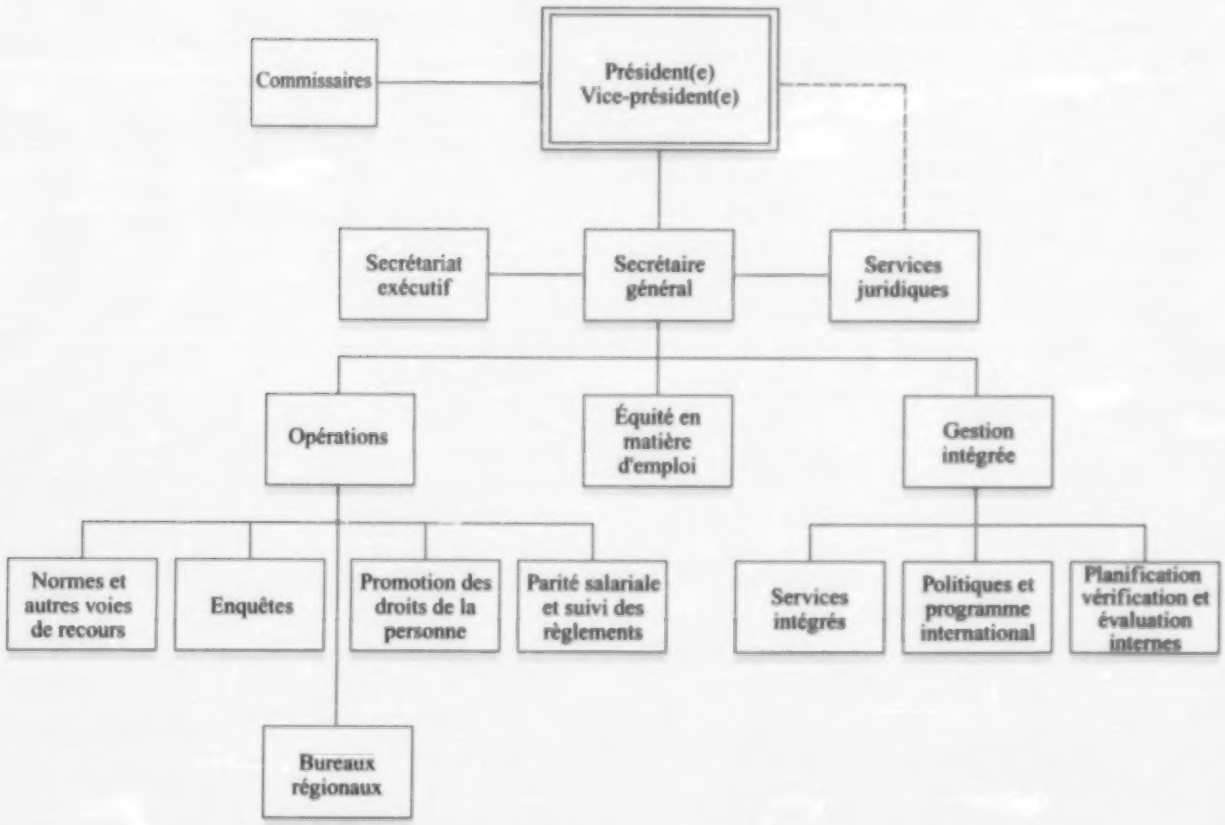
La *Direction des services juridiques* conseille la présidente, les commissaires et le personnel. Ses avocats représentent aussi la Commission dans les litiges portés devant les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne.

Le *Secteur des opérations* comprend la *Direction des normes et des autres voies de recours*, la *Direction des enquêtes* et la *Direction de la parité salariale et du suivi des règlements*. Le secteur est chargé de la médiation, des enquêtes et des services de conciliation visant les plaintes, y compris celles touchant la parité salariale, ainsi que du suivi des règlements. Il assure également le contrôle de la qualité des dossiers soumis à la Commission, forme le personnel chargé du traitement des plaintes et établit des normes de rendement et des politiques opérationnelles. La *Direction de la promotion des droits de la personne,* qui compte du personnel à l'administration centrale et dans les six bureaux régionaux de la Commission, fait également partie du Secteur des opérations. Elle met en œuvre des programmes visant à promouvoir les principes de l'égalité et à mieux faire connaître au public la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ainsi que les activités de la Commission. Elle est aussi responsable des contacts avec les médias et des services de rédaction-révision. Les *bureaux régionaux* s'occupent des activités de sensibilisation et de liaison avec les groupes communautaires, les employeurs, les fournisseurs de services, les syndicats et les commissions provinciales des droits de la personne. Premier point de contact des personnes qui souhaitent porter plainte pour discrimination, les bureaux régionaux collaborent au processus de traitement des plaintes.

Le *Secteur de la gestion intégrée* se compose de deux directions et d'une division distincte. La *Direction des politiques et du programme international* est responsable de l'élaboration des politiques, de la planification et de l'aide à la recherche. Elle suit de près les dossiers liés aux droits de la personne et facilite, par ses énoncés de politique, ses lignes directrices et ses rapports de recherche, les décisions de la

Commission et le travail des directions opérationnelles. Elle coordonne aussi les activités de la Commission à l'appui des institutions œuvrant pour les droits de la personne à l'étranger. La *Division de la planification, de la vérification et de l'évaluation internes* est chargée des activités de planification et d'examen de la Commission. Le Secteur de la gestion intégrée comprend en outre la *Direction des services intégrés* qui fournit à l'administration centrale et aux bureaux régionaux des services de soutien dans les domaines suivants : gestion des biens, finances, informatique, gestion de l'information et services de bibliothèque. La Direction offre aussi des services de soutien pour ce qui concerne la dotation, la classification, la paye et les avantages sociaux, les relations de travail, la formation, la planification des ressources humaines et les langues officielles ainsi que la santé et la sécurité.

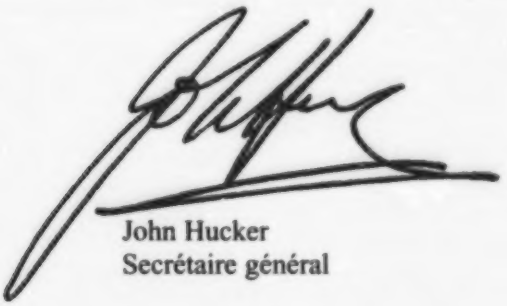
La *Direction générale de l'équité en matière d'emploi* effectue des vérifications de l'équité en matière d'emploi auprès des employeurs des secteurs public et privé, pour déterminer dans quelle mesure ils se conforment aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*



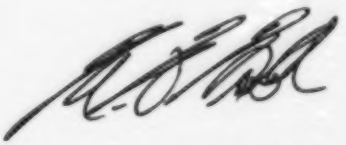
État financier

L'état financier qui suit a été dressé selon les exigences et normes de présentation établies par le receveur général du Canada, ainsi que selon les principales conventions comptables.

L'information financière contenue dans les états ministériels, dans le *Rapport sur les plans et priorités* ou ailleurs dans les *Comptes publics du Canada* est conforme à cet état financier, sauf indication contraire. Certains éléments d'information présentés ci-dessous se fondent sur les meilleurs jugements et estimations de la gestion, qui tiennent dûment compte de leur importance relative.



John Hucker
Secrétaire général



Mary Walsh
Sous-secrétaire générale
Gestion intégrée

Commission canadienne des droits de la personne
État des résultats d'exploitation
Exercice clos le 31 mars 2000
en milliers de dollars

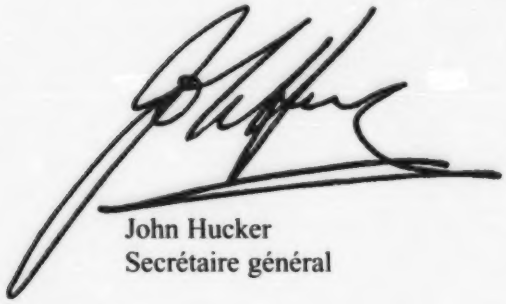
Secteur de service	Résultats réels 1999-2000	Prévisions 2000-2001
Dépenses		
Promotion des droits de la personne	**2 709**	3 353
Plaintes	**10 133**	10 587
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	**2 181**	2 370
Services intégrés	**3 413**	3 723
Total du crédit utilisé	**18 436**	**20 033**
Plus : Coût des services fournis par des ministères	**1 965**	2 119
Total	**20 401**	**22 152**

Les notes qui suivent font partie intégrante de l'état des résultats d'exploitation.

État financier

L'état financier qui suit a été dressé selon les exigences et normes de présentation établies par le receveur général du Canada, ainsi que selon les principales conventions comptables.

L'information financière contenue dans les états ministériels, dans le *Rapport sur les plans et priorités* ou ailleurs dans les *Comptes publics du Canada* est conforme à cet état financier, sauf indication contraire. Certains éléments d'information présentés ci-dessous se fondent sur les meilleurs jugements et estimations de la gestion, qui tiennent dûment compte de leur importance relative.



John Hucker
Secrétaire général

Mary Walsh
Sous-secrétaire générale
Gestion intégrée

Commission canadienne des droits de la personne
État des résultats d'exploitation
Exercice clos le 31 mars 2000
en milliers de dollars

Secteur de service	**Résultats réels 1999-2000**	**Prévisions 2000-2001**
Dépenses		
Promotion des droits de la personne	**2 709**	3 353
Plaintes	**10 133**	10 587
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	**2 181**	2 370
Services intégrés	**3 413**	3 723
Total du crédit utilisé	**18 436**	20 033
Plus : Coût des services fournis par des ministères	**1 965**	2 119
Total	**20 401**	22 152

Les notes qui suivent font partie intégrante de l'état des résultats d'exploitation.

Notes sur l'état des résultats d'exploitation

Autorisation, mandat et activités

La Commission canadienne des droits de la personne a été constituée en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission a pour mandat de décourager et de réduire les pratiques discriminatoires au moyen des activités suivantes : instruire les plaintes fondées sur les motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; mener des vérifications des ministères et organismes fédéraux ainsi que des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale pour s'assurer du respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; faire de la recherche et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation publique; et travailler en étroite collaboration avec les divers ordres de gouvernement, les employeurs, les fournisseurs de services et les organismes communautaires pour promouvoir les principes des droits de la personne.

Les dépenses de la Commission sont financées au moyen d'un crédit parlementaire annuel.

Principales conventions comptables

L'état des résultats d'exploitation a été dressé conformément aux exigences et aux normes de présentation établies par le receveur général du Canada. Les principales conventions comptables sont les suivantes :

a) Comptabilisation des dépenses
Toutes les dépenses engagées pour les biens reçus et les services rendus jusqu'au 31 mars 2000 sont comptabilisées selon la convention comptable des Créditeurs à la fin de l'exercice (CAFE) du gouvernement.

b) Achat d'immobilisations
Les immobilisations sont imputées aux dépenses de fonctionnement l'année de leur acquisition.

c) Services fournis gratuitement par des ministères
La valeur estimative des services fournis gratuitement par des ministères est comprise dans les dépenses de fonctionnement et représente principalement les coûts liés à la location des locaux et à la contribution aux régimes d'assurance des employés.